

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

MARJA MARIANE FEUSER

**POLÍTICAS PÚBLICAS NA PROTEÇÃO DOS ENVELHESCENTES CONTRA
ATOS DE DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL**

CRICIÚMA/SC
2020

MARJA MARIANE FEUSER

**POLÍTICAS PÚBLICAS NA PROTEÇÃO DOS ENVELHESCENTES CONTRA
ATOS DE DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, com Linha de Pesquisa em Direito, Sociedade e Estado.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt.

CRICIÚMA/SC

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

F426p Feuser, Marja Mariane.

Políticas públicas na proteção dos
envelhescentes contra atos de discriminação etária
no mercado de trabalho formal / Marja Mariane
Feuser. - 2020.
122 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do
Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação
em Direito, Criciúma, 2020.
Orientação: Rodrigo Goldschmidt.

1. Envelhecimento. 2. Mercado de trabalho. 3.
Direito do trabalho. 4. Política pública. 5.
Discriminação por idade. I. Título.

CDD. 22. ed. 341.6

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

MARJA MARIANE FEUSER

**“A IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NA PROTEÇÃO DOS
ENVELHESCENTES CONTRA ATOS DE DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO
MERCADO DE TRABALHO FORMAL”**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Direito no
Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 28 de fevereiro de 2020

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
(Presidente e Orientador(a) – UNESC)




Prof.ª. Dra. Suzete da Silva Reis
(Membro externo- UNISC)



Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
(Membro PPGD/UNESC)

Prof. Dr. Ismael Francisco de Souza
(Membro Suplente – Unesc)



Marja Mariane Feuser
(Mestrando(a))



Prof. Dr. Antonio Carlos Wolkmer
Coordenador do PPGD – UNESC

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, arquiteto do universo e criador da vida, pela fortaleza e as bênçãos alcançadas.

À minha mãe Marilyns e ao meu pai Guido, espelhos e inspiração da minha vida, pelo amor e pelo apoio incansável que contribuíram para que pudesse enfrentar cada obstáculo da vida. Sou eternamente grata por tudo que sou e consegui conquistar.

Ao meu marido Filipe e ao meu pequeno grande homem Kauê, razão da minha vida, por entenderem a ausência e sempre me incentivarem a melhorar.

Minha gratidão especial ao Professor Dr. Rodrigo Goldschmidt, meu orientador, pela paciência e os valiosos ensinamentos.

Aos meus queridos amigos da turma de Mestrado, Ana Paula, Julio e Leonardo, por fazerem dessa caminhada um momento repleto de leveza e muito aprendizado, oportunidade em que também agradeço à minha amiga irmã Regis pela amizade e auxílio em diversos momentos.

RESUMO

Diante do envelhecimento da população mundial e brasileira, a presente pesquisa objetiva analisar a importância de ações sociais e governamentais relacionadas à necessidade do reconhecimento de uma nova classe vulnerável de trabalhadores, quais sejam, os envelhescentes, aqui consideradas as pessoas com idade compreendida entre 40 (quarenta) e 59 (cinquenta e nove) anos, respondendo o seguinte problema: os trabalhadores na faixa etária de 40 a 59 anos necessitam de atenção do Estado e da sociedade visando a inclusão e permanência no mercado de trabalho formal? Isso porque, tendo em vista o cenário moderno capitalista, onde a individualidade prevalece, a problemática envolvendo a discriminação etária vem sendo discutida não somente no Brasil, mas mundialmente. Considerando esse cenário, destaca-se a importância dos preceitos fundamentais inerentes ao Estado Social e Democrático de Direito, com ênfase à importância do estudo e implementação de políticas públicas, objetivando, com isso, vetar a realização de práticas discriminatórias decorrente da idade no trabalho, em respeito aos princípios da antidiscriminação e igualdade, ligados à proteção do direito social ao trabalho. Nesse trilhar, constatou-se a problemática envolvendo o trabalhador envelhescente, ainda não reconhecido na legislação como classe vulnerável, visando chamar a atenção da sociedade e do Estado acerca da relevância na implementação de ações de antidiscriminação que garantam o acesso e a manutenção igualitária dos envelhescentes no mercado de trabalho formal, conforme orientam os direitos fundamentais básicos elencados no Estado Social e Democrático de Direito. Para tanto, a presente pesquisa utilizou o método dedutivo, com técnica de pesquisa documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Políticas Públicas. Mercado formal de Trabalho. Envelhecimento. Direito da Antidiscriminação. Envelhescentes.

ABSTRACT

Facing the aging of the world and Brazilian population, this research aims to analyze the importance of social and governmental actions related to the need to recognize a new vulnerable class of workers, which is the aging-elderly people, here considered those between 40 (forty) and 59 (fifty-nine) years-old, answering the following question: do workers in the 40 to 59 age group need attention from the state and society in order to include and remain in the formal labor market? Because, regarding to the modern capitalist scenario, where the individuality prevails, the age discrimination problem has been approached not just in Brazil, but worldwide. Considering this scenario, it is important to highlight the fundamental precepts inherent to the Social and Democratic State of Law, with emphasis in the importance of the study and implementation of public policies, aiming to stop the discriminatory practices arising from the age in labor, in respect to anti-discrimination and equality principles, bonded to the protection of social right to work. With this, it was found the problem regarding the aging-elderly worker, not yet recognized in the legislation as a vulnerable class, aiming to draw the attention of society and the State about the relevance in the implementation of anti-discrimination actions that guarantee equal access and maintenance of the aging-elderly in the formal labor market, as regulated by the basic fundamental rights listed in the Social and Democratic State of Law. For this, the present research uses the deductive method, with documentary and bibliographic research technique.

Keywords: Public policy. Formal labor market. Aging. Anti-Discrimination Law. Aging-elderly.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 POLÍTICAS PÚBLICAS NO ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DIREITO	13
2.1 ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DIREITO: APONTAMENTOS TEÓRICOS.....	13
2.2 DIREITO SOCIAL E FUNDAMENTAL AO TRABALHO	20
2.2.1 Direito Social ao Trabalho	20
2.2.2 A proteção do direito fundamental ao trabalho previsto na Constituição Federal de 1988	23
2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS NO ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DIREITO	28
2.3.1 Conceitos de Políticas Públicas	28
2.3.2 Políticas públicas de proteção ao trabalho no Brasil	31
3 ASPECTOS DO ENVELHECIMENTO HUMANO E O CONCEITO DE ENVELHESCENTES	37
3.1 DO ENVELHECIMENTO HUMANO.....	37
3.3.1 Aspectos cronológicos, biológicos e culturais do envelhecimento.....	39
3.2 DO ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA.....	45
3.3 DO CONCEITO DE ENVELHESCENTES.....	49
4 DA DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DO CONCEITO DOS TRABALHADORES ENVELHESCENTES	58
4.1 CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA.....	58
4.2 DAS PRINCIPAIS CATEGORIAS DE TRABALHADORES SUJEITOS À DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA.....	66
4.2.1 Da discussão envolvendo a discriminação etária dos jovens no mercado de trabalho	66
4.2.2 Da discussão envolvendo a discriminação etária dos idosos no mercado de trabalho	72
4.2.3 Do reconhecimento dos envelhescentes no mercado de trabalho	76
5 A RELEVÂNCIA DAS AÇÕES DE ANTIDISCRIMINAÇÃO PARA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES ENVELHESCENTES NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO DIANTE DO CONTEXTO DO ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DIREITO.....	81

5.1 DA OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO TRABALHO – DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO	81
5.2 DAS DIFICULDADES DOS ENVELHESCENTES NO ACESSO E MANUTENÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL	86
5.2.1 Análise de dados que apontam a vulnerabilidade dos envelhescentes no mercado de trabalho	88
5.3 DA NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS VISANDO AÇÕES DE ANTIDISCRIMINAÇÃO DOS ENVELHESCENTES NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL BRASILEIRO.....	97
6 CONCLUSÃO	105
REFERÊNCIAS.....	108

1 INTRODUÇÃO

Diante do envelhecimento da população mundial e brasileira, bem como diante dos poucos recursos financeiros recebidos pelos aposentados no país, o presente estudo tem a intenção de abordar a problemática dos trabalhadores no mercado de trabalho formal, especificamente aqueles que se encontram na fase da envelhecimento, que são os trabalhadores com idade compreendida entre 40 (quarenta) e 59 (cinquenta e nove) anos de idade.

A problemática da discriminação etária no mercado de trabalho formal vem sendo discutida mundialmente, ganhando força também no cenário brasileiro, especialmente no tocante a determinados grupos que se encontram em situação de vulnerabilidade, dos quais pode-se citar: os jovens, os envelhecidos e os idosos. Fatos apontam para a necessidade de atenção por parte do Estado e da sociedade na conscientização da questão, com a implementação de políticas públicas de proteção a esses trabalhadores.

A presença de atos de discriminação por idade nas relações de trabalho contemporânea retrata uma situação corriqueira e muitas vezes de difícil comprovação, gerando estudos e discussões no cenário global e brasileiro. Essas questões, aliadas ao aumento da população idosa no Brasil, à flexibilização e à precarização dos direitos trabalhistas, que vêm sendo acompanhadas diariamente com insegurança e expectativa no âmbito nacional, exigem dos grupos mais fragilizados e do Estado a implementação de atos que proporcionem respeito e oportunidades de manutenção e inclusão desses trabalhadores nas relações de trabalho formal, garantindo, dessa forma, uma condição de existência digna ao trabalhador.

No contexto neoliberal atual, fragilizado em decorrência das inúmeras crises financeiras e da busca incessante do lucro que afetam não somente o Brasil, mas todo contexto financeiro mundial, em especial os países em desenvolvimento, determinados grupos, como os trabalhadores com maior idade, são alvos fáceis de atos discriminatórios e preconceituosos nas relações de trabalho.

Porém, as dificuldades de ingresso, manutenção ou reingresso no cenário trabalhista formal dos empregados acima dos quarenta anos possui grande relevância no tema, por estarem expostos ao preconceito e discriminação no acesso trabalho digno, precisando lutar para que os seus direitos fundamentais, já preconizados e

teoricamente garantidos no Estado Social e Democrático de Direito, sejam devidamente respeitados.

Dessa forma, considerando a problemática de discriminação do trabalhador envelhescente aqui apresentada, a presente pesquisa visa apontar os dispositivos já consolidados no Estado Social e Democrático de Direito, previstos na Constituição Federal brasileira e que visam proibir as ações que envolvam a discriminação etária no Brasil, destacando em especial o princípio da igualdade e o princípio da antidiscriminação, aplicados aos cidadãos de forma expressa, objetivando, assim, garantir o respeito com relação ao direito de acesso ao mercado formal de trabalho digno.

Todavia, embora proibida de forma expressa a discriminação em decorrência da idade a qualquer trabalhador, bem como estando reconhecido o direito fundamental e social do trabalho, a presente pesquisa procura chamar atenção do Estado e da sociedade civil para que, após detectarem o problema, possam planejar e promover, por meio de marcos regulatórios e políticas públicas, ações que garantam o acesso e a manutenção igualitária dos trabalhadores envelhescentes sem distinções e em cumprimento aos preceitos fundamentais.

Considerando que o tema proposto possui aderência com a área de concentração de Direitos Humanos e Sociedade, com a linha de pesquisa do Direito, Sociedade e Estado, bem como o grupo de pesquisa de Direito e Trabalho Digno, dirigidas pelo professor orientador, pautadas no estudo das transformações sociais que acabaram refletindo na constitucionalização de direitos humanos fundamentais, dividiu-se a presente dissertação em quatro capítulos para melhor apresentação da temática.

Por essas razões, diante do rápido envelhecimento da população brasileira, somada à questão relativa ao aumento da expectativa de vida dos brasileiros e do crescente aumento de desemprego dos trabalhadores envelhescentes, a pesquisa apresenta relevância diante da necessidade do Estado e da sociedade reconhecerem a problemática e implementarem ações que garantam a proteção e o respeito aos direitos fundamentais de igualdade e proibição de discriminação no acesso e manutenção do trabalho formal.

Com isso, pode-se afirmar que a presente pesquisa, objetiva contribuir, academicamente e socialmente, na identificação de um problema inerente a discriminação etária dos trabalhadores envelhescentes, apontando a necessidade de

seu reconhecimento, com a implementação de possíveis ações governamentais para equacionar a situação, apresentando o seguinte problema: Os trabalhadores na faixa etária de 40 a 59 anos necessitam de atenção do Estado e da sociedade visando a proibição da discriminação etária com a inclusão e permanência no mercado de trabalho formal?

A hipótese em que se ampara a presente pesquisa consiste na observação do envelhecimento da população brasileira, na qual uma nova categoria de trabalhadores em situação de vulnerabilidade emerge, qual seja, os envelhescentes, ou seja, pessoas que estão compreendidas entre a fase adulta e a velhice, os quais atualmente vêm encontrando dificuldades no mercado de trabalho formal, sendo alvo de atos discriminatórios e preconceituosos.

Para tanto, na metodologia, opta-se pelo método de abordagem dedutivo, partindo de uma premissa geral sobre o tema acerca da discriminação etária dos trabalhadores envelhescentes, com método de procedimento monográfico, buscando por meio de leituras de obras científicas abordar na dissertação o problema de pesquisa e seus desdobramentos. Como técnica de pesquisa, utilizou-se a documental, pois trata de coleta de dados restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias, analisando-se instrumentos normativos e demais documentos. Ainda, emprega-se a técnica bibliográfica, que se refere ao momento prático da pesquisa, visando atingir seus objetivos e, neste caso, é denominado de documentação indireta, a qual foi utilizada no primeiro e no segundo capítulo da pesquisa.

Assim, no primeiro capítulo abordar-se-ão os aspectos fundantes e a importância da implementação de ações de políticas públicas dentro do contexto do Estado Social e Democrático de Direito, momento em que se busca destacar apontamentos do seu percurso histórico, desde os primórdios da formação do Estado de Direito, em Roma e em Atenas, enfatizando suas diferenciações, até o encontro com o surgimento do Estado moderno, inserido após a Idade Média pela burguesia.

No mesmo capítulo, será apresentada a transformação do Estado Liberal para o Estado Social, com destaque às principais características de cada um, enfatizando a insuficiência e a insatisfação do modelo liberal até então apresentado, para, assim, apresentar o Estado Social e Democrático de Direito, constitucionalmente preconizado.

Nesse ponto, ao enfatizar os fundamentos do Estado Social e Democrático de Direito, diretamente ligado à proteção dos direitos e garantias fundamentais do ser humano, destacar-se-á o direito social e fundamental do trabalho, disposto em especial nos artigos 5º e 7º da Constituição Federal e a consequente importância na criação de políticas públicas objetivando a proteção do referido direito social.

Na sequência, buscar-se-á apresentar o conceito de envelhescentes, com ênfase inicialmente no estudo do envelhecimento humano e seus breves conceitos apresentados em especial pela gerontologia e sociologia, com destaque aos aspectos cronológicos, biológicos e culturais.

Após o estudo do envelhecimento humano, com destaque às alterações dos aspectos demográficos do mundo e em especial do Brasil, no segundo capítulo buscar-se-á definir quem são os trabalhadores envelhescentes, conceituando-os como aqueles com faixa etária compreendida entre os 40 (quarenta) e 59 (cinquenta e nove) anos.

Dando continuidade, apresentam-se as questões envolvendo a discriminação etária no mercado de trabalho, com ênfase aos trabalhadores mais vulneráveis na relação, citando os jovens, os idosos e, por fim, os trabalhadores envelhescentes.

Nesse contexto, apresentar-se-ão brevemente as dificuldades de acesso e manutenção no mercado de trabalho dos trabalhadores envelhescentes, os quais são alvo constantes de demissões precoces e dificuldade de regresso ou ingresso no campo de trabalho formal.

Por fim, no último capítulo busca-se destacar a importância do reconhecimento dos trabalhadores envelhescentes e a real necessidade de ações sociais e governamentais de antidiscriminação na proteção dos trabalhadores pesquisados, apresentando, para tanto, dados de pesquisas internacionais e nacionais, que não apenas dão conta do rápido envelhecimento da população mundial, como da clara vulnerabilidade desses trabalhadores no campo do trabalho formal.

Por essas razões, propõe-se o enfrentamento imediato da questão, visando não somente o reconhecimento dessa nova categoria de trabalhadores, mas destacando a necessidade da implementação imediata de ações governamentais com o objetivo de coibir atos discriminatórios no âmbito trabalhista, garantindo, assim, a

inclusão e manutenção do emprego dos envelhescentes no cenário atual, de forma isenta e igualitária.

2 POLÍTICAS PÚBLICAS NO ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DIREITO

Ao abordar o tema envolvendo Estado Social e Democrático de Direito, é preciso atentar-se para a passagem do Estado Liberal para o Estado Social e Democrático de Direito, onde passa-se a encontrar a proteção de direitos e garantias individuais.

Nesse sentido, o Estado Social e Democrático de Direito atual deve ser entendido como um garantidor de direitos fundamentais, dentre os quais o direito à vida, à dignidade e ao trabalho, bem como outros direitos amplamente preconizados de forma explícita na Constituição Federal de 1988.

Porém, para entender o seu fim, é preciso compreender o surgimento desse Estado Social e Democrático de Direito, destacando brevemente sua trajetória histórica, que se inicia com a quebra do modelo de Estado absolutista, a partir da ascensão da burguesia que encontra seu apogeu no século XVIII.

Nesse momento, o Estado Social e Democrático de Direito assume sua função de garantir o respeito a direitos fundamentais consagrados, que podem ser efetivados por meio de política públicas.

Contudo, destaca-se a importância da criação de políticas públicas governamentais, por meio de ações e marcos regulatórios que visam a proibição da discriminação, em especial a discriminação etária, identificada em determinados grupos que se encontram em posição de vulnerabilidade no mercado de trabalho formal.

2.1 ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DIREITO: APONTAMENTOS TEÓRICOS

Nos ideários de igualdade, liberdade e fraternidade, divulgados na Revolução Francesa no século XVIII, pode-se encontrar as primeiras características do Estado Liberal criado para proteção e ascensão da classe burguesa na época, surgindo, assim, a concepção inicial de Estado de Direito.

Todavia, antes da formação do “Estado Social e Democrático de Direito”, tal qual hoje se conhece, historicamente na Idade Antiga, em especial em Atenas, o

centro da vida política não era o Estado¹, mas sim a Assembleia, onde os cidadãos se reuniam e tomavam decisões sobre o cotidiano da sociedade (BARROSO, 2015, p. 30).

Na citada democracia ateniense, nem todos eram considerados cidadãos com possibilidade de participar da organização política presente, já que “um terço da população era escrava, os estrangeiros, mesmo que livres, bem como as mulheres por exemplo, não possuíam direito a votação” (BARROSO, 2015, p. 31).

Seguindo essa tendência, Roma manteve a situação de concentrar as decisões de forma excludente, junto a um número restrito de órgãos, com uma participação mínima dos cidadãos romanos, fato que gerou conflitos promovidos pelas classes excluídas:

Nada obstante, um conjunto de causas conduziram ao acaso o modelo republicano dentre os quais o sistema de privilégios da aristocracia patricia e a insatisfação das tropas, do povo, das outras aristocracias excluídas dos cargos consulares e do Senado. Do ponto de vista institucional, o fim veio pela via previsível, que destruiu inúmeros outros sistemas pluralistas ao longo da história: os comandantes militares tornaram-se excessivamente poderosos e escaparam ao controle efetivo dos órgãos políticos. Quando a República ruiu e deu-se a coroação do imperador, não foi o fim de Roma, cujo domínio duraria ainda mais meio milênio (BARROSO, 2015, p. 32).

Após a decadência do sistema romano, passados mais de um século, somente no final da Idade Média, marcada pelo período feudal, começa a surgir, no século XVI, o ideário de Estado moderno que hoje se conhece (BARROSO, p. 33). Todavia, o marco inicial da passagem do período feudal ao capitalismo e a formação do Estado moderno não foi tarefa fácil, uma vez que o feudalismo e o Estado moderno acabaram coexistindo em vários momentos da história (VIEIRA, 2013, p. 75).

Nessa esteira, com relação à origem desse Estado, é possível destacar o entendimento de historiadores, filósofos, cientistas e juristas, que apontam “o surgimento do Estado de Direito no momento que o próprio Estado se submete a leis por ele criadas” (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 64).

Por essa razão, fica evidente que o Estado de Direito moderno recebeu força com a revolução burguesa, que buscava no Estado uma total liberdade, na qual somente os burgueses teriam benefícios. Fato esse que culminou com a revolta de classes menos favorecidas da época, que fizeram surgir a ideologia de um Estado

¹ Estado é uma criação da modernidade, portanto deve ser entendido como sociedade pre-estatal, sendo exatamente esse entendimento adotado no presente estudo.

mais “democrático”, ou seja, que permitia a participação dos demais homens nas decisões estatais (BONAVIDES, 2001, p. 42).

Na época, os referidos fundamentos do Estado de Direito apresentaram concepções de grande relevância, dentre as quais a tripartição de poderes, a não intervenção estatal na economia, bem como a presença da igualdade, ainda que meramente formal.

Porém, no referido Estado Liberal, a liberdade somada ao individualismo não tinha interesse na intervenção estatal, com exceção dos casos em que o mercado o exigia, no qual apenas “o ‘pensar’ importava, o único direito humano que deveria ser protegido pelo Estado era a liberdade (formal)”, enquanto “as condições materiais para tanto (saúde, alimentação, moradia), não recebiam importância de direitos humanos, cabendo a cada um, individualmente, buscar melhores condições de vida” (FAVARO, 2019, p. 30).

No mesmo sentido, destaca Wolkmer (2005, p. 86) que “a evolução centralizadora e burocrática contribui para extinguir a fragmentação corporativa feudal, favorecendo a criação dos grandes Estados modernos, unitários e secularizados”.

A tripartição dos poderes, traduzida na ideia de Montesquieu, representou uma obediência à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, promulgada no ano de 1789, ao estabelecer que “toda sociedade que não assegura a garantia dos direitos nem a separação de poderes não possui constituição” (FRANÇA, 1789).

Todavia, esse modelo até então apresentado não foi suficiente para proteger e concretizar direitos sociais, almejados também pela classe burguesa, surgindo a vontade da efetiva participação do homem nas decisões estatais, visando dar real efetividade aos anseios apresentados pela sociedade.

Nesse cenário, importante lembrar a lição de Kant (1964, p. 93) ao trazer a liberdade do homem como fator preponderante na concretização de uma vontade não mais individualista, mas coletiva.

Dessa ausência de proteção de direitos e liberdades de todos os homens, pautada no ideário individualista burguês capitalista, o qual atendeu somente parte dos interesses inicialmente idealizados pela burguesia, as promessas de legalidade, solidariedade e segurança acabaram não se concretizando, ocasionando assim, “já na primeira parte do século XIX, a pauperização das massas” (COMPARATO, 2001, p. 51).

Diante da insegurança instalada, gerada pela exploração em massa dos operários da época, que trabalhavam cada vez mais e ganhavam muito pouco para a sua sobrevivência, com a exaustiva exploração de mulheres e crianças nas fábricas, após a Revolução Industrial ocorreu o fortalecimento da classe operária. Surgiu, então, o chamado Estado Social de Direito, que teoricamente buscava a superação do individualismo através da intervenção estatal, com a instauração atenciosa aos direitos sociais, visando uma sociedade de bem-estar que marca claramente a transição para o Estado Democrático de Direito (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 68).

No Brasil, desde a proclamação da República até o golpe de 1930, com a implantação do Estado Liberal, ocorreu comumente a edição de várias leis municipais e algumas estaduais objetivando a regularização das relações entre o capital e o trabalho, das quais vale citar as Leis da era Vargas, que promoveram a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo promulgada a primeira lei sindical brasileira com o Decreto nº 19.770/31, bem como aprovada a concessão de férias anuais no ano de 1933, por exemplo, tudo isso objetivando “disciplinar, reconhecer e, ao mesmo tempo, controlar as reivindicações trabalhistas” (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2013, p. 4).

Historicamente, pode-se afirmar que a formação do Estado de Direito ocorre em virtude das constantes preocupações ligadas às questões de opressão social, ocasionadas principalmente pelo empobrecimento da população e pela evidente desigualdade de classes, gerada pela exploração e substituição dos trabalhadores na Revolução Industrial e acentuada com a Primeira Guerra Mundial, o que acabou contribuindo para a formação do Estado Social.

Nesse caminho, diferentemente do Estado de Direito criado para não intervir nas questões econômicas e sociais, acaba “assumindo o protagonismo nas tentativas de solucionar as mazelas sociais, consubstanciando-se em um Estado interventor” (FAVARO, 2019, p. 33).

O referido Estado Social, que nasce com a ideologia capitalista, passa a ser intervencionista para garantir, de certa forma, a própria perpetuação do sistema, sendo reapresentado dentro de uma nova estrutura antes conhecida como Estado Liberal (BONAVIDES, 2001, p. 184).

Esse Estado Social, que posteriormente será a base do Estado Democrático de Direito, ganha força após a Primeira Guerra Mundial, no século XX,

sendo um importante trunfo no rompimento do modelo liberal, na busca de uma nova justiça social de combate às abusividades do poder capitalista (BARROSO, 2015, p. 90).

Por essas razões, o Estado Social busca implementar ações no campo material, garantindo não somente a liberdade formal, mas também a liberdade material (BONAVIDES, 2001, p.15).

O Estado Social nascido no século XX como consequência do clamor das massas e dos desafios econômicos postos a seu cargo é o Estado Social Material, aquele modelo de Estado historicamente determinado pelo fim da Segunda Guerra Mundial e que veio superar o neutralismo e o formalismo do Estado Liberal. O adjetivo “social”, dessa maneira, refere-se “à correção do individualismo clássico liberal pela afirmação dos chamados direitos sociais e realização de objetivos de justiça social” (SILVA, 1999, p. 119).

Contudo, “o Estado torna-se um Estado Social, positivamente atuante para ensejar o desenvolvimento (não o mero crescimento, mas a elevação do nível cultural e a mudança social) e a realização da justiça social” (SUNDFELD, 2009, p. 38).

Assim, com a proteção de direitos sociais previstos nas referidas Constituições é possível afirmar que as respectivas normas buscavam promover democraticamente a igualdade material, almejando o Estado do “bem-estar social”.

Como dito, vale destacar que a transição do Estado Liberal para o Estado Social buscou primordialmente o alcance da justiça social com a consequente “extinção das injustiças na divisão do produto econômico” (SUNDFELD, 2009, p. 55), cabendo ao Estado implementar ações e programas que garantam o seu real cumprimento.

Nesse período, no México e posteriormente na Alemanha com a Constituição de Weimar, surgiram as normas que objetivaram a proteção ao trabalhador, conforme narra Barroso (2015, p. 90):

Surge o constitucionalismo social, consagrador de normas de proteção ao trabalhador, emblematicamente representado pela Constituição mexicana, de 1917 e pela Constituição Alemã de Weimar, de 1919. Nos Estados Unidos, essa modificação do papel do Estado veio com o *New Deal*, conjunto de políticas públicas intervencionistas e de proteção dos direitos sociais, implementado pelo Presidente Roosevelt ao longo da década de 30. No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira a dedicar um capítulo à ordem econômica.

Ao dissertar acerca do Estado de Direito e a democracia, Novais (2006, p. 19) cita:

O Estado de Direito (direitos fundamentais) exige a democracia, como consequência imposta pelo reconhecimento do princípio da igual dignidade de todas as pessoas que estrutura o edifício do moderno Estado de Direito. Por sua vez, do princípio da dignidade da pessoa humana decorrem cooriginariamente exigências de igualdade e liberdade individual que conduzem, de forma direta e necessária, à adoção da regra da maioria como princípio elementar de funcionamento do sistema político, pelo que, à luz dessa construção, se não houver democracia não há verdadeiro Estado de Direito.

Igualmente, Bobbio (1998, p. 19) acrescenta:

Do Estado de direito em sentido forte, que é aquele próprio da doutrina liberal, são parte integrante todos os mecanismos constitucionais que impedem ou obstaculizam o exercício arbitrário e ilegítimo do poder e impedem ou desencorajam o abuso ou o exercício ilegal do poder.

Nesse trilhar, com relação à evolução do Estado de Direito para o Estado Social e Democrático de Direito vale destacar que “o Estado de Direito foi paulatinamente incorporando instrumentos democráticos, com a finalidade de permitir a participação do povo no exercício do poder - de modo muito coerente, aliás, com o projeto inicial de controlar o Estado” (SUNDFELD, 2009, p. 50).

Por essas razões, compreende-se “o Estado Democrático de Direito dentro das inúmeras evoluções que ocorreram com a passagem do Estado Liberal ao Estado Social” (MORAES, 2014).

A partir desse momento, em especial após a primeira guerra mundial, no Brasil, mesmo que tardiamente, no ano de 1934, pode-se extrair da Constituição promulgada no governo de Getúlio Vargas as primeiras normas escritas de proteção social ao trabalhador² (BRASIL, 1934).

Complementando o entendimento:

O Estado Social não só incorpora o Estado de Direito, como depende dele para atingir seus objetivos. O oferecimento de prestações positivas aos indivíduos (serviços de educação, saúde, previdência) corresponde a um direito destes a tais prestações. Não há como falar em direitos contra o Estado senão onde exista Estado de Direito! A proteção do pobre contra o rico se faz com a atribuição de direitos àquele em face deste. Os direitos dos trabalhadores, constitucionalmente previstos, só podem prevalecer onde haja controle de constitucionalidade das leis (contra as leis que os violem), onde haja um Judiciário independente (não só em relação aos demais órgãos

² Ao analisar as Constituições do Império de 1824 e 1891 é possível encontrar nos artigos 179 e 72, respectivamente, a presença de direitos fundamentais, dos quais destaca-se: a inviolabilidade de direitos políticos, direitos de reunião e associação, bem como a presença do *habeas corpus* (BRASIL, 1824; 1891).

estatais, como em relação ao poder econômico): tudo isso é mecanismo do Estado de Direito (SUNDFELD, 2009, p. 55-56).

Porém, considerando a busca constante da real igualdade material, preconizada e não implementada com o Estado de Direito, surge então o contemporâneo Estado Social e Democrático de Direito, com fundamentos que correspondem, segundo Sundfeld (2009, p. 57), na “soma e o entrelaçamento de: constitucionalismo, república, participação popular direta, separação de Poderes, legalidade, direitos (individuais, políticos e sociais), desenvolvimento e justiça social”.

O Estado Social e Democrático de Direito no Brasil apresenta como fundamentos a democracia e a garantia de direitos fundamentais. Fato esse que pode ser claramente observado no preâmbulo e no art. 1º da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988).

De igual maneira, o Título II da Carta Constitucional vigente apresenta uma gama de direitos e garantias individuais e fundamentais, dentre os quais o direito social ao trabalho e a assistência aos vulneráveis, que devem ser não somente respeitados, mas garantidos pelo Estado e a sociedade por meio de ações, programas e políticas que promovam o cumprimento efetivo desses direitos sociais preconizados.

Assim, é possível afirmar que, para a configuração do Estado Social e Democrático de Direito, os direitos fundamentais sociais são necessários para concretizar os anseios propagados e almejados de justiça material (FAVARO, 2019, p. 42).

Por tudo isso, o Estado passa a apresentar “o dever de atuar positivamente para gerar desenvolvimento e justiça social” (SUNDFELD, 2009, p. 57).

Nesse contexto, ganha destaque a importância do caráter social e fundamental do trabalho, bem como as ações governamentais visando proteger e promover esse importante direito no âmbito do estado social e democrático de direito, que será abordado no tópico seguinte.

2.2 DIREITO SOCIAL E FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Conforme previamente apresentado, constituem fundamentos do Estado Social e Democrático de Direito a democracia e a garantia de direitos sociais e fundamentais.

Nessa esteira de raciocínio, visando uma resposta eficaz para setores da sociedade que se encontram em posição de vulnerabilidade, é possível destacar a importância da implementação de políticas públicas para proteção e garantia desses direitos, pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Na seara trabalhista, a Constituição Federal estabelece a garantia ao direito social ao trabalho, bem como a necessidade de observância a dispositivos fundamentais de respeito ao acesso e a manutenção do trabalhador de forma digna, com a proibição de qualquer forma de discriminação (BRASIL, 1988).

Por essa razão, passa-se a analisar brevemente a evolução do direito fundamental do trabalho até sua constitucionalização.

2.2.1 Direito Social ao Trabalho

Ao estudar o direito do trabalho e sua evolução, vale destacar que seu desenvolvimento histórico está diretamente ligado à trajetória de evolução da humanidade.

Teoricamente, todas as pessoas precisam trabalhar para garantir o seu sustento mínimo, satisfazendo assim suas necessidades básicas e vitais para o desenvolvimento de uma vida com condições mínimas de dignidade.

Para Martins (2014), a primeira forma de trabalho, segundo a história, seria a escravidão, encarada como um castigo, aflição marcada por uma longa trajetória de lutas e mudanças no comportamento cultural, onde o trabalhador, além de ser tratado como moeda de troca, não era detentor de nenhum direito trabalhista.

Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política (MARTINS, 2014, p. 4).

Com o feudalismo, o trabalho mantinha estrita relação de dependência com os senhores feudais, já que emprestavam as terras para os “servos” em troca da proteção militar e política, porém sem permitir a liberdade do indivíduo, que embora não mais escravo, mantinha constante dependência com os reais senhores feudais, proprietários das terras (NASCIMENTO, 2014, p. 49).

Logo em seguida, ainda ausente a liberdade do trabalhador, na Idade Média, ocorre a presença das primeiras corporações de ofícios, onde os aprendizes eram subordinados e deviam obediência e respeito aos seus “mestres”. Lembrando-se que nesse período os trabalhadores ainda eram muito explorados, sem a presença de qualquer tipo de proteção.

Com o surgimento do Estado Liberal e os ideários da Revolução Francesa em 1789, as condições de trabalho antes aplicadas começam a ser consideradas incompatíveis com o ideário de liberdade e dignidade do homem denunciados e proclamados na França (CASSAR, 2014, p. 18).

Porém, em conjunto com a Revolução Industrial e o surgimento das máquinas a vapor, os trabalhadores começam a exercer suas funções em troca de salários, ocorrendo assim, ainda que de forma tímida, a necessidade de intervenção estatal visando a proteção dos operários mais vulneráveis, entre os quais as crianças e as mulheres:

Começa a haver a necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr-do-sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens (MARTINS, 2014, p. 6).

Igualmente, pautados numa ideologia liberal, os trabalhadores, incluindo mulheres e crianças, eram explorados até a exaustão sob o argumento de serem contratados e assalariados, não havendo a possibilidade de reclamação de direitos “perante o Estado contra cláusulas que 'livremente' e em condições de 'igualdade' estabeleceu” (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 90).

Huberman (1986, p. 169), ao abordar a história da riqueza do homem, oriunda do capitalismo liberal, defendeu que o dinheiro somente acaba se tornando um capital com a aquisição de mercadorias ou de trabalho, visando única e exclusivamente o lucro futuro, sendo que o capital do empreendedor aumenta “na medida em que ele compra a força de trabalho” (HUBERMAN, 1986, p. 169).

Ainda com relação à exploração do trabalho pelo sistema capitalista, Marx e Engels, no ano de 1848, já denunciavam a exploração dos empregados pela burguesia da época, afirmando que os operários eram constrangidos a “vender-se, diariamente, como mercadoria, artigos de comércio como qualquer outro” (MARX; ENGELS, 1848, p. 18).

Porém, nesse cenário de exploração do trabalhador em condições precárias, na busca de melhores condições salariais, ocorreu a chamada “contrarrevolução social”, surgindo a exigência de intervenção estatal com a edição de “leis de proteção ao trabalhador, primeiro reduzindo jornada de trabalho e, após, estabelecendo salários mínimos”, fatos que deram origem ao Direito do Trabalho (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 91-92).

Movidos pelo sentimento de solidariedade, próprio dos oprimidos, os trabalhadores passaram a se rebelar, exigindo melhores condições de trabalho e salários mais adequados. Donos de fábricas foram mortos, máquinas foram quebradas, indústrias foram fechadas, greves foram realizadas, enfim, várias foram as formas de luta e de reivindicação da classe trabalhadora (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 92).

Nesse momento, inicia-se a consolidação do Direito do Trabalho e sua propagação constitucional no cenário moderno, podendo-se destacar a Constituição do México, em 1917, e a Constituição de Weimar na Alemanha, em 1919, as quais acabam se fortificando com o Tratado de Versalhes, responsável também por consagrar o entendimento de que o trabalhador não é uma mercadoria, sendo fixados direitos básicos, com base na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³, que almejava a proteção de trabalhadores (CAIRO JÚNIOR, 2017, p. 62).

³ “Fundada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. Ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 1969, a OIT é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião” (OIT, 2019).

Nessa esteira, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que ocorreu após a primeira guerra mundial, no ano de 1919, tinha como fundamento a proteção dos trabalhadores na busca de condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, passando assim o Estado a interferir nas relações de trabalho para proteção desses direitos fundamentais (OIT, 2019).

Com relação à intervenção estatal no trabalho, vale destacar o entendimento da professora Cassar (2014, p. 21-22):

O direito do trabalho reflete todo o pioneirismo do papel ativo do Estado priorizando o bem-estar social dos trabalhadores, intervindo nas relações privadas para pacificação das lutas de classes, tornando um direito, até então privado e individualista, em um direito voltado para o bem-estar social mínimo garantido aos trabalhadores, já que impõem regras básicas para o contrato de trabalho, dando uma feição de direito público a um direito privado, daí a publicização do direito [...] A garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade.

Essa questão pode ser dimensionada considerando a ausência de intervenção estatal que, durante muito tempo, prevaleceu em decorrência do individualismo liberal estabelecido "no falso pressuposto da igualdade entre os homens e a consequente liberdade para contratar, sendo os trabalhadores explorados à exaustão e submetidos à condição aviltante" (CAMINO, 2004, p. 33).

No Brasil, embora o direito do trabalho possa ser extraído de forma tímida na Constituição de 1934, no ano de 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas, que trouxe direitos e garantias aos trabalhadores, os quais sofreram e continuam sofrendo o efeito da flexibilização.

Assim, seguindo uma tendência mundial dos Estados Sociais e Democráticos de Direito, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Direito do Trabalho acaba recebendo destaque como direito social, estando descrito no Título destinado aos direitos e garantias fundamentais.

2.2.2 A proteção do direito fundamental ao trabalho previsto na Constituição Federal de 1988

Analisando-se a Constituição Federal de 1988, encontram-se como princípios fundamentais descritos no seu artigo 1º os valores sociais do trabalho e da

livre iniciativa (BRASIL, 1988). A constitucionalização do direito do trabalho segue a tendência da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que dispõe em seu artigo 23, *in verbis*:

Artigo 23 - 1. Todos os seres humanos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todos os seres humanos, sem qualquer distinção, têm direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todos os seres humanos que trabalhem têm direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhes assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e complementada, se necessário, por outros meios de proteção social.

4. Todos os seres humanos têm direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção dos seus interesses (ONU, 1948).

A proteção dos direitos e garantias fundamentais dos cidadãos pode ser extraída do artigo 5º da Carta Magna, que estabelece a igualdade de todos, sem distinções, garantindo a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 1988).

Nesse trilhar, na busca de condições justas de trabalho, com respeito à dignidade humana e remuneração satisfatória, o Capítulo II da Constituição Federal estabeleceu direitos básicos dos trabalhadores, dentre os quais, o direito a condições de trabalho justo, com remuneração adequada, garantia de férias e décimo terceiro salário, somado, ainda, à proibição de qualquer ato de discriminação no mercado de trabalho, dentre os quais destaca-se a diferença etária, estampada no artigo 7º, inciso XXX⁴ (BRASIL, 1988).

Portanto, uma vez estabelecido constitucionalmente o direito do trabalho como direito social, importante destacar o seu reconhecimento como direito fundamental.

Sendo assim, é preciso ressaltar que as normas de direito e garantias fundamentais possuem aplicabilidade direta e imediata, com “*status* de eficácia plena, que impõe ao conjunto dos órgãos estatais o dever de otimização de sua eficácia e efetividade” (SARLET, 2012, p. 559).

⁴ “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXXXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.” (BRASIL, 1988).

Seguindo o mesmo caminho, Camino (2004, p. 42) coaduna com o entendimento acima, ao afirmar que a constitucionalização dos direitos trabalhistas no ano de 1988, representou importante inovação no campo dos direitos sociais, uma vez que “passaram a integrar o rol de direitos e garantias fundamentais, cujas normas possuem aplicação imediata”.

Dessa forma, diante da presença do Estado Social e Democrático de Direito, os direitos sociais devem ser encarados como direitos fundamentais da seguinte forma:

Todos os direitos sociais são fundamentais, tenham sido eles expressa ou implicitamente positivados, estejam eles sediados no Título II da CF (dos direitos e garantias fundamentais) ou dispersos pelo restante do texto constitucional ou mesmo que estejam (também expressa e/ou implicitamente) localizados nos tratados internacionais regularmente firmados e incorporados pelo Brasil (SARLET, 2012, p. 560).

Contudo, ao apreciar os direitos fundamentais é preciso considerar os princípios constitucionais de liberdade, igualdade e dignidade da pessoa humana, também preconizados na Declaração dos Direitos Humanos. Por conseguinte, é fato que a concepção de normas de direitos fundamentais está diretamente relacionada à construção do Estado Democrático de Direito, permitindo, assim, a participação do povo nas decisões populares.

Andrade (2006, p. 19) afirma que “os direitos fundamentais são na sua dimensão natural, direitos absolutos, imutáveis e intemporais, inerentes à qualidade de homem dos seus titulares, e constituem núcleo restrito que se impõe a qualquer ordem jurídica”.

Nesse sentido, seria correto afirmar que os direitos fundamentais são atributos inerentes à pessoa humana, ligados à evolução da história humana, ocupando posição de destaque no ordenamento jurídico (SARLET, 2004, p. 84).

Historicamente, os direitos humanos foram apontados no período pós Segunda Guerra Mundial, quando a humanidade, cansada das atrocidades vivenciadas com a guerra, proclamaram a Carta das Nações Unidas, que procurou estabelecer condições de justiça e respeito mútuo, no ano de 1945, e que recebeu reforço no ano de 1948 com a Declaração dos Direitos Humanos (BARONGENO, 2009).

Da leitura do preâmbulo da Declaração dos Direitos Humanos, internacionalmente é possível encontrar a previsão do respeito aos direitos do homem, bem como o respeito aos direitos e liberdades fundamentais (RAMOS, 2014, p. 59).

Ramos (2014, p. 55) afirma, ainda, que mesmo antes de 1945, a proteção dos direitos sociais estabelecidos na Organização Internacional do Trabalho - OIT, em 1919, criada pelo Tratado de Versalhes, é o que se aproxima do atual Direito Internacional dos Direitos Humanos, tendo em vista que seu objetivo principal almejava a defesa de direitos básicos do trabalhador, com vista a uma vida digna, na qual patrões e empregados poderiam participar de discussões, representando, assim, uma importante inovação na época.

Com relação ao caráter fundamental do direito do trabalho, vale destacar o entendimento de Cassar (2014, p. 7):

O caráter socializante do Direito do Trabalho vem inspirando todos os outros ramos do Direito, pois realça a finalidade social e o caráter coletivo do Direito, menos preocupado, como outrora, com o individual e o patrimônio, abandonando o caráter privatista do direito comum. Por conta disso, a clássica inércia do Estado foi rompida pioneiramente pelo Direito do Trabalho para, através da legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais à pessoa humana, adotando o princípio da proteção ao hipossuficiente (caráter tuitivo e protetivo). Virtude aliás, adotados pelo novo Código Civil.

Pode-se afirmar que o direito do trabalho faz parte da segunda dimensão dos direitos fundamentais, cujo objetivo seria permitir que o Estado promova ações que realmente possibilitem o cumprimento desses direitos para uma melhora de qualidade de vida, visando, assim, alcançar a dignidade do trabalhador. Nesse trilhar, destaca-se o caráter fundamental do trabalho e sua relação direta com a possibilidade de uma vida digna:

A prestação entregue pelo trabalhador ao disponibilizar sua força de trabalho, leva consigo, inseparável, a pessoa do trabalhador, o trabalho vivo. A separação entre tempo de trabalho e tempo de vida é, portanto, mera negação da vida no trabalho. E a ausência de possibilidade de trabalho é ausência de possibilidade de vida digna. Por isso a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e respeito à dignidade humana. Portanto, uma constituição e um direito constitucional que não estejam intensamente vinculados ao mundo do trabalho estão alheios à vida concreta da maioria das pessoas (WANDELLI, 2009, p. 319)

Ao analisar o direito fundamental ao trabalho e o direito fundamental do trabalho no ordenamento brasileiro, Wandelli (2009, p. 319) complementa que é

justamente nas relações trabalhistas que aparecem “o reconhecimento, realização das necessidades, escolha e consecução de um projeto de vida, integração cultural e a perspectiva cotidiana de transformação das estruturas econômico-sociais”.

Sendo justamente nesse cenário que pode-se verificar a proteção dos trabalhadores como a proibição de qualquer tipo de discriminação no desenvolvimento das atividades profissionais.

Ainda, é possível afirmar que:

[...] é impossível falar em democracia sem o reconhecimento da dignidade do ser humano, que deve ser analisado também através da efetivação dos direitos trabalhistas, afinal, o ser humano e o trabalho caminham juntos, um precisando do outro para sua plena realização (MUNIZ; ROCHA, 2017, n. p.).

Ao concluir, Wandelli (2009, p. 406) dispõe:

A reivindicação do direito ao trabalho constitui uma das principais reivindicações dos direitos humanos em sua dupla dimensão. Talvez aquela que se encontra em maior situação de negação na sociedade contemporânea. O “modo de vida das pessoas comuns” que é o trabalho (Polanyi), foi desconectado das exigências da vida, em termos de suas relações com as necessidades e com as lutas por reconhecimento e frente ao desrespeito. O conceito de trabalho vivo, aqui resgatado, representa essa pretensão de tensionamento da institucionalidade vigente que reclama exigências da vida que se encontram negadas. É a riqueza do trabalho humano que reivindica reconhecimento frente às formas institucionais que o degradam. O direito ao trabalho permite denunciar que quem trabalha tem também um direito humano e fundamental (reconhecimento desrespeitado) ao próprio trabalho, mesmo no interior das relações assalariadas. E quem não tem um trabalho tem o direito a realizar-se como pessoa por meio dele. Reconstruir os fios que ligam esse direito aos inúmeros aspectos das relações jurídicas pertinentes ao trabalho, que hoje estão invisibilizadas, constitui a tarefa da práxis jurídica que pretenda fazer jus a sua razão de ser: servir à vida. Aí está o valor de uso dos produtos jurídicos. Há muito o que fazer a este respeito e aqui apenas se indicaram alguns caminhos possíveis. Desde logo fica a percepção de que é indispensável repensar constantemente a fundamentação dos direitos já reconhecidos.

Dessa forma, considerando o caráter fundamental do direito do trabalho, cabe ao Estado a busca do bem-estar social, tendo em vista a evolução e os problemas apresentados pela sociedade da atualidade, com observância ao regramento constitucional e à legislação complementar infraconstitucional vigente, implementando ações e programas governamentais, com a criação de políticas públicas governamentais que garantam a referida efetividade dos direitos fundantes pré-estabelecidos.

2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS NO ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DIREITO

O tema envolvendo políticas públicas vem sendo muito debatido e questionado no atual cenário econômico fragilizado do Brasil. Isso porque, como já observado, é função do Estado não somente a proteção, mas a real implementação de direitos e garantias preconizadas no Estado Social Democrático de Direito.

Conforme exposto acima, segundo previsão constitucional, é clara a necessidade do Estado de proteger o direito social e fundamental do trabalho, amplamente preconizado como direito e garantia fundamental nos artigos 5º, 6º e 7º da CF/88. Justamente nesse ponto que a criação das políticas públicas merece atenção (BRASIL, 1988).

Importante ressaltar que “as políticas públicas e sociais possuem fatores históricos que culminaram na formatação atual e detêm relevante papel nos Estados democráticos contemporâneos” (BARRETTO; BARBOSA; GIANEZINI, 2016, n.p.).

O interesse pelo tema envolvendo políticas públicas ocorre sob dois aspectos relevantes: um que diz respeito ao interesse dos próprios cidadãos envolvidos, no que toca ao cumprimento de seus interesses e outro envolvendo o interesse acadêmico com relação ao andamento e a efetividade de ações governamentais (SCHIMIDT, 2008, p. 2308).

Todavia, ao efetuar a análise ou interpretação das políticas públicas é preciso observar o todo presente, já que a mesma não deve ser encarada de forma “fragmentada”, devendo ser estudada conforme processos estatais de interesse coletivo e social, que envolvam questões inerentes ao desenvolvimento e inclusão social, por estar seu conceito diretamente relacionado aos problemas reais enfrentados pelo poder público (SCHIMIDT, 2008, p. 2310-2311).

Por essas razões, nem sempre conceituar políticas públicas representa uma tarefa simples, tendo em vista seu caráter multidisciplinar, que envolve a esfera pública e privada, compreendida como um conjunto de ações oriundas tanto de ações governamentais, quanto em parceria com o privado.

2.3.1 Conceitos de Políticas Públicas

De acordo com João Pedro Schmidt (2008, p. 2310-2311), as políticas públicas podem ser observadas em três esferas políticas distintas: a *polity*, *política* e

polycy, que representam sucessivamente as dimensões estruturais e burocráticas do Estado; a processual, marcada pela concorrência entre o poder e os recursos disponibilizados pelo poder público frente aos conflitos reais apresentados; e a material, que se estabelece com o “Estado em ação”, assim representadas por meio de leis, ações, programas, dentre outros.

Seguindo essa tendência, tendo em vista a desigualdade social presente nas sociedades contemporâneas, em decorrência da globalização e do capitalismo desenfreado, resta evidenciada a presença de uma cultura complexa, diante da presença de atores e cenários distintos, cujas ideias, valores e interesses divergem, exigindo do Estado, por meio da política, uma atuação de enfrentamento dessas questões.

Diante do eclético quadro social mencionado, a todo momento é necessário a atuação estatal visando equacionar esses dilemas sociais apresentados:

Resta, então, a política. Esta envolve coerção - principalmente como possibilidade - mas que não se limita a ela. Cabe indagar, então, o que é a política. Uma definição bastante simples é oferecida por Schmitter: política é a resolução pacífica de conflitos. Entretanto, este conceito é demasiado amplo, restringe pouco. E' possível delimitar um pouco mais e estabelecer que a política consiste no conjunto de procedimentos formais e informais que expressam relações de poder e que se destinam à resolução pacífica dos conflitos quanto a bens públicos (RUA, 1997, p. 6).

Nesse sentido, importante destacar que as políticas públicas podem ser compreendidas como um conjunto de ações governamentais que, de certa forma, irão influenciar a vida dos cidadãos, objetivando de alguma forma a concretização de direitos previamente garantidos por lei (SCHIMIDT, 2008, p. 2311).

Igualmente, o que se sabe é que não há um conceito puro e simples de políticas públicas, porém as mesmas estão e devem ser “diretamente ligadas ao Estado”, pois independente da situação econômica e da posição social dos cidadãos, todos possuem direito a proteção assistencial do Estado, visando equacionar situações de vulnerabilidade apresentadas no âmbito social (GIANEZINI; BARRETTO; VIEIRA, 2015, p. 2015).

De qualquer forma, tratando-se do tema políticas públicas, é preciso encará-las como “atividade política” que possuem origem no campo social, onde são criadas e geralmente se originam no próprio meio político, já que acabam sempre vinculadas a uma ação governamental (RUA, 1997, p. 2).

Para uma melhor compreensão do que significam as políticas públicas, é interessante buscar sua origem, uma vez que as mesmas surgiram nos Estados Unidos da América, “sem estabelecer relações com as bases teóricas sobre o papel do Estado, passando direto para a ênfase nos estudos sobre a ação dos governos” (SOUZA, 2006, p. 22).

Na área do governo propriamente dito, a introdução da política pública como ferramenta das decisões do governo é produto da Guerra Fria e da valorização da tecnocracia como forma de enfrentar suas consequências. Seu introdutor no governo dos EUA foi Robert McNamara que estimulou a criação, em 1948, da RAND Corporation, organização não-governamental financiada por recursos públicos e considerada a precursora dos *thinktanks*. AO trabalho do grupo de matemáticos, cientistas políticos, analistas de sistema, engenheiros, sociólogos etc., influenciados pela teoria dos jogos de Neuman, buscava mostrar como uma guerra poderia ser conduzida como um jogo racional. A proposta de aplicação de métodos científicos às formulações e às decisões do governo sobre problemas públicos se expande depois para outras áreas da produção governamental, inclusive para a política social (SOUZA, 2006, p. 22-23).

Portanto, não se pode levar em consideração apenas um conceito fechado de políticas públicas, tendo em vista a enorme discussão envolvendo a temática, que decorre de pensamentos e correntes diversas.

Segundo conceito extraído da Secretaria de Infraestrutura e Meio Ambiente do governo de São Paulo (BATISTA, 2018), as políticas públicas consistem em conjunto de programas, ações e atividades desenvolvidas direta ou indiretamente pelo Estado, visando assegurar direitos de forma ampla para determinado grupo social.

Para Bucci (2006, p. 39), políticas públicas são “a coordenação dos meios à disposição do Estado, harmonizando as atividades estatais e privadas para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados”.

É essencial para o conceito de política (*policy*) “que exista um alvo, objetivo ou propósito”, no qual o agente inicial das políticas públicas é o governo, por ser “o principal motor da ação estatal”, que pelo fato de serem legitimados, eleitos pelo povo, podem fazer ou deixar de fazer alguma coisa (HERINGER, 2018, p. 24).

Como visto, trabalhando a complexa conceituação de políticas públicas, constata-se que esta terminologia é usualmente tratada como sinônimo de plano, programa ou projeto de governo (SILVA; COSTA, 2002, p. 22).

No Brasil, embora não exista uma determinação clara do que seriam Políticas Públicas, alguns setores governamentais apresentam esta expressão no seu texto, dentre os quais cita-se o Manual de Auditoria Operacional do TCU, o qual,

conforme Heringer (2018, p. 31) menciona as “Políticas e Programas como conjuntos distintos que devem ser englobados em seu escopo, indicando mais uma vez que não há uma distinção clara entre políticas e programas de Governo”.

Segundo dados colhidos do IPEA (2018, p. 13), publicado no ano de 2018, compreende-se as políticas públicas como sendo “o conjunto de programas ou ações governamentais necessárias e suficientes, integradas e articuladas para a provisão de bens ou serviços à sociedade”.

Fixadas essas noções e conceituações, resta evidente a importância da criação de políticas públicas na proteção dos direitos constitucionais fundamentais, dentre os quais destaca-se a proteção ao trabalho igualitário, com intuito de “preservar o conteúdo mínimo de proteção das normas trabalhistas, tais como originalmente concebidas, proporcionando um envolvimento coletivo entre a sociedade civil, o Estado e os particulares” (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 170).

No cenário mundial, vale destacar que:

Efetivamente, as economias ocidentais mais desenvolvidas do mundo, tais como a da Dinamarca, da Suíça e da Alemanha, ao contrário de relativizar ou suprimir direitos sociais, entre os quais os trabalhistas, os afirmam cada vez mais, através de leis, jurisprudência e políticas públicas, sem que, com isso, tais países percam em competitividade e em riquezas. Ao contrário, tais países apresentam baixos índices de desigualdade social, proporcionando aos seus cidadãos um maior índice de bem-estar social, pela afirmação do valor-trabalho (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 173-174).

Por fim, sendo o papel do Estado Democrático de Direito a proteção do direito social e fundamental ao trabalho, por meio da criação de ações governamentais que evitem efetivamente a presença de qualquer abuso que viole direitos trabalhistas claramente preconizados, já que arduamente conquistados, deve-se destacar a importância de discutir a relevante criação de políticas públicas que objetivem a proteção contra atos de discriminação etária no campo do trabalho formal.

2.3.2 Políticas públicas de proteção ao trabalho no Brasil

O desenvolvimento de políticas públicas de proteção aos trabalhadores no Brasil existe desde o ano de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho. Após, no ano de 1943, ocorreu a edição da Consolidação das Leis Trabalhistas, o que representou um grande avanço para a temática.

Igualmente, em constante evolução, fruto de grandes lutas nos anos de 1966 e 1970, ocorreu a criação do PIS, Pasep e FGTS, bem como do SINE – Sistema Nacional de Emprego e a instituição do seguro-desemprego, no ano de 1986. Tudo em observância ao estipulado na Convenção da Organização Internacional do Trabalho Número 88 (ALMG, 2019).

Nessa esteira, a criação de políticas públicas no campo do trabalho não parou de crescer. Fato esse corroborado com a promulgação da Constituição Federal em 1988, na qual estabeleceu “bases para um sistema de amparo ao trabalhador desempregado” (BRASIL, 1988), objetivando, assim, a manutenção e a proteção do trabalho, emprego e renda no Brasil:

Diante desse cenário, o governo brasileiro assumiu perante a Organização Internacional do Trabalho — OIT —, em 2003, o compromisso de estabelecer um programa de cooperação técnica para elaborar uma agenda nacional do trabalho decente, com a promoção de emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o respeito aos princípios e aos direitos fundamentais do trabalho. O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente — PNETD —, lançado em maio de 2010 na ocasião da 1ª Conferência Nacional de Trabalho Decente, resultou de um amplo processo de consulta tripartite, de diálogo e de cooperação entre diversos órgãos do governo. Nele se define trabalho decente como trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna (ALMG, 2019).

Nessa esteira, com claro objetivo de proteção contra atos de discriminação por idade no mercado de trabalho, pode ser observada na realidade brasileira a criação o Programa Nacional do Primeiro Emprego, no ano de 2003, com a edição da Lei 10.748⁵, que foi criada levando em consideração os altos índices de desemprego dos jovens no Brasil e suas dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

A referida Lei do Primeiro Emprego no Brasil foi criada diante das observações verificadas, em especial pelo IBGE no ano de 2003, o qual apontou de forma alarmante a presença da problemática dos jovens em manter um emprego formal, já que sofriam mais que os adultos⁶.

⁵ “Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências” (BRASIL, 2003c).

⁶ “Segundo dados organizados pelo Instituto da Cidadania, estima-se que a cada ano chegam aproximadamente 1,5 milhão de jovens ao saturado mercado de trabalho brasileiro em busca da primeira ocupação. Sobre a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), de abril de 2004, do IBGE [...], aponta-se que, no total da população, o desemprego afetava nove em cada cem brasileiros, no entanto, 26 jovens a cada cem estavam desempregados, isto é, aproximadamente 3,7 milhões de pessoas. O mercado de trabalho não tem produzido a contento novos postos, sequer para reduzir o que se chama de estoque de desempregados, isto é, a parcela da população economicamente ativa

Posteriormente, visando uma maior efetividade, foi editada a Lei nº 11.692, no mês de junho de 2008, a qual revogou a Lei nº 10.748/2003 e instituiu o Programa Nacional de Inclusão de Jovens – ProJovem, que buscou dar maior atenção àqueles com idade entre 15 e 29 anos, com o objetivo de promover sua reintegração ao processo educacional, sua qualificação profissional e seu desenvolvimento humano, estabelecendo, para a execução e efetivação da lei, a comunhão de esforços entre vários órgãos do governo, incluindo o Ministério do Trabalho e Emprego e do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, incentivando a intersectorialidade, sem prejuízo da participação de outros setores e entidades da administração pública federal, na busca da integração entre os vários programas já existentes (BRASIL, 2008).

Buscando concretizar a proteção da referida faixa etária, no ano de 2008, ocorreu a alteração do artigo 442 da CLT, deixando clara a proibição do empregador no que toca à exigência do candidato com “experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade”, favorecendo assim, a contratação de jovens aspirantes ao mercado de trabalho, sem experiência anterior (BRASIL, 1943).

No mesmo caminho, buscando equacionar a discriminação etária, pode-se citar o caso de implementação de Políticas Públicas envolvendo a população idosa no Brasil, tema esse discutido mundialmente, em decorrência do envelhecimento da população. Pois, ao alcançar determinada idade, por vezes, esses trabalhadores considerados “velhos” enfrentam grandes desafios na questão inerente ao acesso de qualidade não somente à saúde, mas também a manutenção do trabalho formal, sendo necessária a intervenção estatal, por meio de marcos regulatórios e ações governamentais que visem essa proteção.

Acerca do tema, vale citar o entendimento de Debert (1999, *apud* SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, n.p.):

A velhice começou a ser tratada como uma etapa da vida caracterizada pela decadência física e ausência de papéis sociais a partir da segunda metade

que já procura trabalho e não encontra ocupação, contingente que varia de 8 a 11,5 milhões de brasileiros (o que varia de acordo com os critérios adotados nos cálculos). Quanto ao nível de escolaridade, segundo o IBGE [...], apenas 45% dos jovens estudavam em 2003. Destaca-se que na faixa etária entre 15 e 17 anos, 83% dos jovens estudavam, enquanto entre os de 20 a 24 anos, apenas 28%. Desse total de estudantes jovens, apenas 36% haviam concluído o Ensino Médio e 4% frequentavam o Ensino Superior. Um dado importante é que grande parte dos adolescentes que estão estudando concentra-se nas últimas séries do Ensino Fundamental, devido ainda a uma grande defasagem entre idade e série escolar, herdada e ainda não superada dos grandes índices de repetência e de evasão escolares até meados da década de 1990” (CARVALHO, 2004, p. 9).

do século XIX. O avanço da idade dar-se-ia como um processo contínuo de perdas e de dependência, que daria uma identidade de falta de condições aos idosos e seria responsável por um conjunto de imagens negativas associadas à velhice.

No atual contexto, quando o empregador objetiva a contratação de novos trabalhadores, não olha para o trabalhador com idade mais avançada, dando preferência para a contratação de um trabalhador mais jovem, considerado mais produtivo para o sistema.

Aliás, ao tratar do mercado de trabalho capitalista, importante destacar:

Como decorrência desta nova estrutura do mercado de trabalho capitalista, em que os vencedores se apropriam do trabalho dos perdedores, surge uma nova forma de exploração do trabalho na qual o instrumento passa a ser o capital humano, em semelhança àquela tradicional do capital físico, descrita por Marx, que reforça a tendência inerente de geração de desigualdades por parte do sistema econômico capitalista (COSTANZI, 2005, p. 5).

Portanto, visando garantir a igualdade (formal e material) disposta no artigo 5º da Constituição Federal, também como direito fundamental, estando clara a proibição de tratamento discriminatório em decorrência da faixa etária, inclusive nas relações de trabalho, também com base na obrigação familiar, da sociedade e do Estado que, segundo texto constitucional, deve amparar e proteger os idosos, defendendo sua dignidade e bem-estar (BRASIL, 1988), foi editado o Estatuto do Idoso no ano de 2003

Com relação à obrigação do Estado na proteção dos idosos, importante colacionar o seguinte entendimento:

Mais do que reconhecimento formal e obrigação do Estado para com os cidadãos da terceira idade, que contribuíram para seu crescimento e desenvolvimento, o absoluto respeito aos direitos humanos fundamentais dos idosos, tanto em seu aspecto individual como comunitário, espiritual e social, relaciona-se diretamente com a previsão constitucional de consagração da dignidade da pessoa humana. O reconhecimento àqueles que construíram com amor, trabalho e esperança a história de nosso país tem efeito multiplicador de cidadania, ensinando às novas gerações a importância de respeito permanente aos direitos fundamentais, desde o nascimento até a terceira idade (MORAES, 2014, p. 805).

Como dito, da mesma forma que ocorreu com os jovens aptos ao trabalho, pensando na problemática da discriminação por idade no campo do direito social e fundamental do trabalho, foi editado no ano de 2003 o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), que preconiza o respeito a princípios constitucionais como o direito à

vida digna, à liberdade e saúde, com a proibição de qualquer tipo de negligência ou discriminação, objetivando claramente a proteção da referida faixa etária⁷ (BRASIL, 2003b).

Com relação ao trabalho das pessoas acima dos 60 (sessenta) anos, o referido Estatuto trouxe alguns avanços, tendo em vista que destinou um capítulo para a profissionalização e trabalho do idoso, deixando claro a proibição de discriminação dos empregados com mais idade nas relações trabalhistas, transferindo mais uma vez ao Poder Público, por meio da criação de programas, condições de uma maior efetividade que permita o acesso e a manutenção do trabalho digno aos idosos.

Nesse sentido, destacam-se os artigos 26, 27 e 28 do referido diploma legal, *in verbis*:

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de: I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas; II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania; III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho. (BRASIL, 2003b).

No entanto, mesmo estando presente no Estado Democrático de Direito os direitos fundamentais que obstem a discriminação por idade no mercado de trabalho, os trabalhadores com mais idade sofrem com atos discriminatórios tanto para manutenção como para o retorno ao emprego formal.

Esses fatos exigem do Estado, da sociedade e do Poder Público a discussão do tema, com a proposição de ações de conscientização e programas destinados à diminuição dessas desigualdades sociais promovidas pelo sistema

⁷ “Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. Art. 2º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade. Art. 4º Nenhum idoso será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei” (BRASIL, 2003b).

econômico capitalista neoliberal da atualidade, no intuito de alcançar o respeito aos princípios básicos fundantes de proteção constitucional e infraconstitucional direcionados a todos os trabalhadores brasileiros.

Portanto, levando em consideração os recentes dados do Instituto de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), que apontam uma mudança na classificação etária da população brasileira, que caminha para muito em breve ser reconhecida como um país de idosos, o preconceito e a discriminação etária ganha destaque como tema a ser inserido na agenda política para discussão, incluído o campo social do trabalho.

Isso porque, além das dificuldades envolvendo a comprovação de discriminação por idade, muitas vezes classificar a velhice sem a presença de estereótipos e preconceitos nem sempre constitui uma tarefa simples.

Por todas essas razões, levando em consideração os recentes dados do Censo Demográfico e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), promovidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), que aponta o rápido envelhecimento da população brasileira e diante da presença de uma dificuldade de acesso e manutenção ao mercado de trabalho cada vez mais precoce, a emergência de uma classe de trabalhadores em posição extremamente vulnerável, qual seja, os envelhescentes, ganham destaque no presente trabalho, sendo sua conceituação e importância abordada e apresentada no próximo capítulo.

Por tais motivos, procura-se chamar a atenção do Estado, visando implementação de ações sociais e governamentais que objetivem o estudo acerca da viabilidade de implementação de uma possível política pública que possa contribuir na proteção contra atos de discriminação dos trabalhadores envelhescentes no mercado de trabalho.

3 ASPECTOS DO ENVELHECIMENTO HUMANO E O CONCEITO DE ENVELHESCENTES

Para adentrar no tema envolvendo os trabalhadores envelhescentes, em especial no Brasil, é preciso conceituar quem são e qual a faixa etária que estão inseridos. Porém, para alcançar uma conceituação correta e adequada, diante da ausência de uma especificação ou denominação legislativa acerca da questão, é necessário entender de que forma ocorre o envelhecimento humano.

Assim, em busca de maior clareza com relação à temática “envelhescentes” antes de adentrar no conceito propriamente dito, é preciso resgatar ideias e definições inerentes ao envelhecimento humano, apresentados em especial pela gerontologia, para em seguida, conceituar de forma adequada quem são os trabalhadores considerados envelhescentes, os quais destacam-se no presente trabalho.

3.1 DO ENVELHECIMENTO HUMANO

Para definir cientificamente o que diferencia um idoso de um jovem, pode-se seguir os conceitos apresentados pela gerontologia⁸, onde seria necessário estudar o envelhecimento sob vários aspectos multidisciplinares, dentre os quais o aspecto psicológico, biológico, social e cultural (SBGG, 2019).

Com relação à gerontologia, deve-se compreendê-la como uma ciência que estuda o envelhecimento humano e vem ganhando destaque nos tempos modernos não somente no âmbito brasileiro, mas mundialmente, em decorrência de índices demográficos que estimam que o percentual da população mundial com mais de 65 anos, triplicará nos próximos 40 anos (MENDES *et al.*, 2005, p. 19).

Historicamente, a gerontologia ganhou força a partir da década de 30, onde surgiram os primeiros estudos acerca do envelhecimento, “já que o impacto dos dados demográficos sobre o processo de envelhecimento populacional começava a aumentar, especialmente nos Estados Unidos” (MENDES *et al.*, 2005, p. 5).

⁸ “Campo científico e profissional dedicado às questões multidimensionais do envelhecimento e da velhice, tendo por objetivo a descrição e a explicação do processo de envelhecimento nos seus mais variados aspectos” (SBGG, 2019, n.p.).

Diante do fenômeno acelerado do envelhecimento humano da população mundial, o tema se apresenta como uma discussão necessária, pois sabe-se que as pessoas nascem, crescem e envelhecem para alcançar o final da vida. Sendo indiscutível a necessidade do enfrentamento da questão, principalmente nos países em desenvolvimento como o Brasil (MENDES *et al.*, 2005).

Acerca da realidade do envelhecimento da população dos países latino-americanos e a necessidade de atuação governamental, Huenchuan (2009, p. 20) destaca que:

a) el envejecimiento ha sido más rápido que el registrado históricamente en los países desarrollados; b) el envejecimiento se da en un contexto caracterizado por una alta incidencia de pobreza, una persistente desigualdad, un escaso desarrollo institucional, una baja cobertura y calidad de los sistemas de protección social y una sobrecarga de la institución familiar.

Quando se fala em envelhecimento e população idosa, é possível encontrar uma infinidade de termos que definem essa etapa da vida, dentre os quais pode-se citar: a terceira idade, melhor idade, adulto maduro, maturidade, idade maior, velho e idade madura (NERI; FREIRE, 2000).

Todavia, de uma forma muitas vezes discriminatória, todas essas concepções “vão muito além da questão do envelhecimento e definem um mundo de separação, decadência e morte” (CHOPRA, 1999, p. 14).

De igual maneira, vale destacar:

Quando se usa o conceito de “terceira idade” para velhice, ele remete a uma ideia de sucessão, ou seja, à existência de fases anteriores – a infância, sendo a primeira idade, e a fase adulta, a segunda. Atualmente, com o aumento da expectativa de vida, fala-se de uma “quarta idade”, um período difícil de se determinar por critérios cronológicos, no qual as exigências do organismo não conseguem dar conta das demandas exigidas pelo meio ambiente com os recursos externos (MENDES *et al.*, 2005, p. 7).

Com relação à preocupação com o envelhecimento humano, Barroso (2015, p. 32) disserta que foi a partir da segunda metade do século XX que as questões dos idosos ganharam projeção mundial, sendo nesse momento “que passaram a ser debatidas por representantes de países, organizações não governamentais (ONG) e pesquisadores do envelhecimento dos vários continentes”.

Preocupados com o envelhecimento humano, ocorreu, no ano de 1982, a primeira Assembleia Mundial para discutir envelhecimento, oportunidade em que foi

produzido o Plano de Ação Internacional de Viena por meio da ONU, com objetivo de iniciar um programa internacional de ação que visa a garantir a segurança econômica e social das pessoas de idade, assim como oportunidades para que essas pessoas contribuam para o desenvolvimento de seus países (BRASIL, 1982).

No ano de 1991, as Nações Unidas lançaram uma Carta de Princípios para as Pessoas Idosas, incluindo dispositivos de independência, participação, assistência, autorrealização e dignidade das pessoas idosas. Após, no ano de 2002 foi aprovado um novo plano na Espanha, contendo dentre suas recomendações a promoção de uma imagem pública positiva das pessoas idosas, visando assegurar o princípio da igualdade, incentivando a realização de políticas públicas dos países participantes. Sendo incluído nesse momento, o apoio a iniciativas para melhorar a participação dos idosos no mercado de trabalho, entre outras, garantindo, assim, a participação dos idosos na sociedade como cidadãos com plenos direitos (ROBINSON, 2019).

No cenário brasileiro, após a Constituição de 1988, ficou mais evidente a preocupação com o envelhecimento da população, sendo criada pela primeira vez no Brasil, em 1994, a Política Nacional do Idoso, com a promulgação da Lei nº 8.842/94, sendo complementado no ano de 2003 com o Estatuto do Idoso.

Contudo, definir indubitavelmente em que consiste o processo de envelhecimento humano não configura tarefa fácil, sendo necessário avaliar aspectos ligados à cronologia, biologia, além das questões sociais e culturais, os quais passa-se a estudar.

3.3.1 Aspectos cronológicos, biológicos e culturais do envelhecimento

Ao tratar do tema, conforme o relatório mundial de envelhecimento e saúde emitido pela Organização Mundial de Saúde no ano de 2015, a definição de envelhecimento pode envolver a análise de inúmeras situações complexas que precisam ser consideradas:

As mudanças que constituem e influenciam o envelhecimento são complexas (44). No nível biológico, o envelhecimento é associado ao acúmulo de uma grande variedade de danos moleculares e celulares. Com o tempo, esse dano leva a uma perda gradual nas reservas fisiológicas, um aumento do risco de contrair diversas doenças e um declínio geral na capacidade intrínseca do indivíduo. Em última instância, resulta no falecimento. Porém, essas mudanças não são lineares ou consistentes e são apenas vagamente associadas à idade de uma pessoa em anos. Além disso, a idade avançada frequentemente envolve mudanças significativas além das perdas biológicas.

Essas mudanças incluem mudanças nos papéis e posições sociais, bem como na necessidade de lidar com perdas de relações próximas (OMS, 2015, p. 12).

Porém, a Organização Mundial de Saúde adota para definição do idoso o caráter cronológico, considerando idosa aquela pessoa com idade de 60 (sessenta) anos ou mais. Seguindo o mesmo critério cronológico apresentado pela Organização Mundial de Saúde, conforme a legislação brasileira, o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), define como idosa aquela pessoa que possui 60 anos ou mais (BRASIL, 2003b).

Contraditoriamente, no que tange à idade para definição de idoso, a Constituição Federal estabeleceu em seu artigo 230⁹, a obrigação da sociedade e do Estado de amparo às pessoas idosas, garantindo no que toca ao transporte coletivo, a gratuidade para as pessoas maiores de 65 (sessenta e cinco). Situação essa reprisada no referido Estatuto do Idoso junto ao capítulo destinado à Assistência Social¹⁰ (BRASIL, 1988; 2003b).

A complexidade no que toca à definição de pessoa idosa, mesmo em se tratando de uma idade fixa, perpassa outros artigos do referido Estatuto do Idoso, tendo em vista, por exemplo, a possibilidade de cada município brasileiro legislar de acordo com seus interesses quando o assunto envolve a gratuidade no transporte coletivo (BRASIL, 2003b).

Todas as dificuldades em responder claramente quem pode ser considerado um idoso, estariam ligadas a percepções preconceituosas e ultrapassadas. Assim, percebe-se uma crítica com relação à definição cronológica, já que dados recentes apresentados pela Organização Mundial de Saúde e órgãos ligados ao governo, como o IBGE, demonstram claramente um aumento na qualidade e na expectativa de vida da população mundial, o que faz com que o critério cronológico no que toca a definição de população idosa esteja ultrapassado.

⁹ “Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida. § 1º Os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares. § 2º Aos maiores de sessenta e cinco anos é garantida a gratuidade dos transportes coletivos urbanos” (BRASIL, 1988).

¹⁰ “Art. 39. Aos maiores de 65 (sessenta e cinco) anos fica assegurada a gratuidade dos transportes coletivos públicos urbanos e semiurbanos, exceto nos serviços seletivos e especiais, quando prestados paralelamente aos serviços regulares [...] § 3º No caso das pessoas compreendidas na faixa etária entre 60 (sessenta) e 65 (sessenta e cinco) anos, ficará a critério da legislação local dispor sobre as condições para exercício da gratuidade nos meios de transporte previstos no caput deste artigo” (BRASIL, 2003b).

Nesse sentido, vale destacar que o envelhecimento humano cada vez mais é entendido como um processo influenciado por diversos fatores, como gênero, classe social, cultura, padrões de saúde individuais e coletivos da sociedade, entre outros (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

Ainda conforme dados colhidos do IBGE, em 2050 haverá 379 milhões de idosos em todo o mundo, sendo 61,4 milhões nonagenários e 3,2 milhões serão centenários. Fato que, por si só, evidencia o aumento da população idosa¹¹, que segundo a gerontologia vem acompanhada do aumento da expectativa de vida da população mundial e também brasileira.

Como explicitado, considerando o quadro de envelhecimento da população mundial e brasileira como situação real e presente, cabe agora resgatar o conceito de envelhecimento com base nos critérios fisiológicos, biológicos e também sociais, para então entender a problemática e dificuldade dessas pessoas no que diz respeito ao acesso e permanência no mercado de trabalho.

A velhice não pode ser analisada apenas pela cronologia, deve ser também pelas condições físicas, funcionais, mentais e de saúde do indivíduo, sugerindo que o processo de envelhecimento é pessoal e diferenciado em conformidade com os processos individuais de cada ser humano (NETTO, 2004, p. 78).

Por essas razões, a velhice poderia ser definida como um processo rápido e progressivo, cujo desenvolvimento social também possui influência:

A velhice definida como um processo dinâmico e progressivo no qual ocorrem modificações, tanto morfológicas, funcionais e bioquímicas, como psicológicas, que determinam a progressiva perda das capacidades de adaptação do indivíduo ao meio ambiente, ocasionando maior vulnerabilidade e maior incidência de processos patológicos. Sociólogos e psicólogos chamam a atenção para o fato de que, além das alterações biológicas, podem ser observados processos de desenvolvimento social e psicológicos alterados em algumas das suas funções, como também problemas de integração e adaptação social do indivíduo (NETTO, 2014, p. 78-79).

Com relação a idade cronológica, a mesma corresponderia a contagem de dias, meses e anos, desde o nascimento até a morte. Sendo essa forma a mais utilizada para definição do idoso (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

¹¹ “A Organização Mundial de Saúde (OMS) estima que no ano de 2025 o Brasil será o sexto país mais envelhecido do mundo, com mais de trinta e quatro milhões de idosos, e que até o ano de 2050 cerca de um quinto da população mundial será composta de anciãos, aumentando-se a proporção para um terço nos países desenvolvidos” (FREITAS JUNIOR, 2008, p. 4).

Outra situação que precisa ser levantada se refere ao fato do envelhecimento ser tratado de forma diferente nas sociedades ocidentais, onde a “padronização da infância, da adolescência, da idade adulta e da velhice pode ser entendida como respostas as mudanças estruturais da economia”, principalmente no que toca a transformação da economia doméstica para uma economia pautada nas relações mercadológicas de trabalho assalariado (DEBERT, 1999, p. 59).

A questão de definição da velhice pela idade biológica, estaria diretamente ligada às modificações corporais e mentais que ocorrem especialmente após os 40 (quarenta) anos de idade, momento em que a pessoa passaria a diminuir “cerca de um centímetro por década” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, n.p.).

Porém, com a chegada da velhice, além do aspecto enrugado da pele, dos cabelos brancos e da perda do tônus muscular, aspectos fisiológicos como a lentidão do pulso, somados ao medo da morte são fatos relatados por especialistas na área (NETTO, 2004, p. 79).

Isso porque, a partir da segunda metade do século XIX, o envelhecimento aparece associado a doenças e perdas, sendo na maioria das vezes entendido como apenas um problema médico, com características que levam à decadência física e ausência de papéis (DEBERT, 1999, p. 14).

Nesse sentido, pode-se afirmar que o conceito acerca da velhice é resultado de uma construção social e temporal feita dentro da sociedade “com valores e princípios próprios, que são atravessados por questões multifacetadas, multidirecionadas e contraditórias” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, n.p.).

O status reduzido das pessoas idosas é também devido à ênfase contemporânea na juventude, beleza, autonomia, independência e na habilidade de ser produtivo ou reprodutivo. Assim, “ser velho” assume uma conotação negativa, remetendo à perda de atributos tão valorizados pelo meio social e, simultaneamente, pelo próprio idoso. Para Jones (2006), o significado social relacionado às pessoas mais velhas é amplamente negativo, embora não seja exclusivamente assim. (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, n.p.).

Essa forma preconceituosa de ver a pessoa com cabelos brancos, com mais idade, se reflete justamente no fato de que na sociedade contemporânea essa faixa etária seria quase descartável, podendo facilmente ser substituídas no trabalho por uma pessoa mais jovem.

Considerando o preconceito social ligado ao idoso, um dos grandes desafios diante do envelhecimento da população mundial diz respeito ao acesso e permanência do trabalhador com maior idade no mercado formal de trabalho.

Nessa esteira, vale destacar:

Quando chega um determinado momento, o indivíduo vai perdendo seus papéis sociais e o trabalho não o aceita mais. Se nessa esfera não é aceito, ele também começa a perder o seu papel no âmbito familiar. O indivíduo começa a ser considerado inútil, um incômodo. Então, ele vai ser descartado em algum lugar. Na verdade, existe uma série de coisas que podem servir como tentativa de justificativa. Mas o que acontece é um individualismo exacerbado, prejudicando quem não representa mais o paradigma de indivíduo proposto pela sociedade (RAMOS; STELMAK, 2009, p. 65).

Ao analisar o desenvolvimento da economia ao longo da história, Huberman (1986, p. 169) expôs que o dinheiro somente acaba se tornando um capital com a aquisição de mercadorias ou de trabalho, visando única e exclusivamente o lucro futuro, sendo que o capital do empreendedor aumenta na medida em que ele compra a força de trabalho.

Na visão de Bauman (1999, p. 23), vive-se atualmente numa sociedade de consumo, onde os trabalhadores são tratados como meras mercadorias.

Debert (1999) afirma que as pessoas com mais idade não devem ser observadas como antigamente, uma vez que diante do aumento da qualidade e expectativa de vida, “ocupam e redefinem novos espaços criados para envelhecer, respondendo de maneiras diversas ao tipo de controle de emoções que nele passa a ser exigido” (DEBERT, 1999, p. 16).

Por tudo isso, considerando que a velhice vem sendo observada como uma fase quase descartável no mundo do trabalho, onde o embasamento ocorre em construções históricas preconceituosas acerca das faixas etárias mais avançadas da vida, é preciso um novo olhar sobre essas questões.

Para isso, seria necessário promover uma ampla divulgação, trazendo os novos conceitos que se construíram em torno da fase mais madura da vida, onde aquelas pessoas com faixa etária de 60 anos, por exemplo, podem ser consideradas totalmente aptas e capazes para as atividades do dia a dia, incluindo o trabalho.

Como argumentação, pode ser aventada a evolução da ciência médica que, somada a melhores condições básicas de saúde e alimentação, podem facilmente contribuir para um envelhecimento do corpo saudável.

Seguindo essa tendência, Harari (2016, p. 30) chega a sugerir a ideia de que os seres humanos, muito brevemente, graças ao avanço das ciências biológicas, médicas e computacionais, poderão se tornar "deuses" ou imortais, o que redimensiona a questão do envelhecimento, "sendo provável que os humanos façam um lance sério para a aquisição da imortalidade".

Para melhor elucidação do pensamento acerca de uma possível imortalidade, destaca-se:

O desenvolvimento vertiginoso de campos como a engenharia genética, a medicina regenerativa e a nanotecnologia, estimulam profecias ainda mais otimistas. Alguns especialistas acreditam que os homens vão vencer a morte por volta de 2200; outros anunciam que isso acontecerá em 2100. Kurzweil e De Grey são ainda mais confiantes, eles sustentam que qualquer pessoa que tenha um corpo saudável e uma igualmente saudável conta bancária terá em 2050 uma chance séria de imortalidade, enganando a morte uma década por vez (HARARI, 2016, p. 34).

Toda essa construção, deve-se ao fato da conhecida "revolução da longevidade", já apresentada nos livros de ficção, mas que pode ser encarada como uma realidade "sem alquimias ou mágicas, mas resultado das conquistas realizadas pelo ser humano" (CORTELLETTI, 2006, p. 116).

O processo de envelhecimento acaba sendo ampliado e modificado em decorrência dos avanços da tecnologia e engenharia genética, alterando, muito em breve, indicadores inerentes ao "próprio limite de vida ou relógio biológico, podendo alcançar indicadores cuja a expectativa de vida chegaria aos 130 (cento e trinta) anos" (MAGONI *apud* CORRAL, 2010, p. 3).

Porém, mesmo com o avanço da medicina e o aumento da qualidade de vida acessíveis às pessoas que possuem condições, o envelhecimento humano ainda é considerando um problema, principalmente em países subdesenvolvidos, com grande desigualdade social como o Brasil.

No que tange à definição das etapas da vida ligadas ao processo de envelhecimento, a busca por conceitos universais fica prejudicada, diante da "dificuldade de definir a especificidade e precisar os limites dessa etapa" (DEBERT, 2003, p. 55). Isso porque a impressão que eventual pesquisa levaria ao definir o que diferencia uma pessoa velha de um jovem é basicamente a aparência do pesquisado.

Por essas razões, diante do processo de envelhecimento da população mundial, mas em especial da brasileira, que retrata o aumento da perspectiva de vida

do brasileiro e a mudança do perfil demográfico jovem até então apresentado no país, passa-se a encarar a questão do envelhecimento no Brasil, identificando assim, a presença dos trabalhadores envelhescentes, como uma classe vulnerável e a necessidade de formulação de ações sociais que atendam esse novo perfil etário identificado.

3.2 DO ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA

Como dito, o envelhecimento da população mundial, mas também da população brasileira, é algo que vem chamando atenção de alguns estudiosos no tema, justamente por envolverem inúmeras questões sociais no que toca à preparação para enfrentamento da questão.

Segundo informações da *World Health Organization* (WHO), o número de pessoas com 60 anos ou mais está crescendo mais rapidamente do que o de qualquer outra faixa etária, já que apresentou crescimento de 7,3 milhões entre 1980 e 2000, totalizando mais de 14,5 milhões em 2000, situação essa representada pela diminuição da taxa de fertilidade da população (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

Nesse trilhar, num rápido processo de envelhecimento, segundo dados recentes extraídos do IBGE, o Brasil, até o ano de 2025, já poderá ser considerado o sexto país em número de idosos (FREITAS JÚNIOR, 2008).

Interessante, ainda, destacar a análise sobre o envelhecimento da população brasileira realizada em um estudo na década de 80:

O Brasil está em franco processo de envelhecimento, tendo já atravessado as etapas iniciais do processo de transição epidemiológica e mesmo (no caso de algumas áreas localizadas de regiões metropolitanas mais desenvolvidas) atingido seu estágio final. Até a década de 50 ou mesmo 60, as características demográficas do país indicavam uma população bastante jovem, com altas taxas de fertilidade e taxas de mortalidade que apenas começavam a diminuir. A partir de então, teve início um processo de redução das taxas de fertilidade que, nos últimos anos, vem se acelerando. Para o País, como um todo, as taxas de fertilidade diminuíram em cerca de 30%, entre 1970 e 1980, diminuição esta, que se verificou em todas as regiões do Brasil, tanto nas zonas urbanas como nas rurais. Dados mais recentes, para algumas áreas do país, mostram que a redução das taxas de fertilidade, provavelmente, se acentuou deste então; a taxa de fecundidade total para o Estado de São Paulo, em 1980, era de 3.4 (número médio de filhos, por mulher em idade reprodutiva) passando a 2.6 em 1985, ou seja, uma diminuição de 20%, em apenas 5 anos. Paralelamente, tem havido uma diminuição nas taxas brutas de mortalidade para o País, como um todo, desde o início deste século, particularmente, a partir da década de 40. Como consequência, a expectativa de vida, ao nascer que era de apenas 33.7 anos em 1900 — havia alcançado

43.2 anos em 1950, 55.0 em 1960, 57.1 em 1970 e 63.5 anos em 1980. As estimativas indicam que, atualmente, ela deve ser da ordem de 66 anos, devendo alcançar 68.6 anos no ano 2000 e ultrapassar 72 no ano 2020 (KALACHE, 1987).

Portanto, o envelhecimento do povo brasileiro é algo indubitável, com considerável impacto, “sobretudo, quando se observa que os fatores associados ao subdesenvolvimento continuarão se manifestando por um tempo difícil de ser definido” (KALACHE, 1987).

Para alguns pesquisadores, “os países em desenvolvimento estão envelhecendo ‘prematuramente’, já que tanto as redes familiares como as sociais não estariam preparadas para lidar com a questão” (CORRAL, 2010, p 4).

Porém, no tocante à discussão do tema envolvendo a velhice no Brasil, vem acompanhado, nos estudos antropológicos, o próprio movimento de descoberta dessa situação por parte da sociedade:

Em nosso país, a visibilidade da velhice e dos velhos na última década pode ser atestada não só pelos dados demográficos divulgados pelos meios de comunicação de massa, mas também pela experiência cotidiana dos habitantes das nossas cidades, que hoje convivem com velhos e velhas nos domínios da vida privada e também em diferentes espaços públicos. Pode-se dizer que, aos poucos, a velhice ultrapassa os limites das vidas particulares de cada um e de cada família, para, com outras tantas questões, atrair a atenção de nossa sociedade (BARROS, 2006, p. 9).

Comprovando que o fenômeno do envelhecimento da população brasileira não retrocederá, no mês de julho do ano de 2018, o IBGE divulgou o resultado de seus estudos, estimando que a proporção de idosos na população brasileira deverá ultrapassar a de crianças e adolescentes a partir de 2040. Destacando que, no ano de 2060, basicamente um quarto da população (25,55%) terá mais de 65 anos (IBGE, 2018b).

Confirmando a tendência do envelhecimento dos brasileiros, conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínuos – PNAD, no ano de 2012 a população com 60 anos ou mais era de 25,4 milhões. Recentemente, em 2018, foi constatado um crescimento de 18% desse grupo etário, ou seja, 4,8 milhões de novos idosos (IBGE, 2018a).

Acerca do novo quadro apresentado, vale citar o entendimento da gerente responsável pela PNAD, Maria Lúcia Vieira (*apud* IBGE, 2018a):

Não só no Brasil, mas no mundo todo vem se observando essa tendência de envelhecimento da população nos últimos anos. Ela decorre tanto do aumento da expectativa de vida pela melhoria nas condições de saúde quanto pela questão da taxa de fecundidade, pois o número médio de filhos por mulher vem caindo. Esse é um fenômeno mundial, não só no Brasil. Aqui demorou até mais que no resto do mundo para acontecer.

Seguindo essa perspectiva, o Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA) prevê que o aumento de idosos ultrapassará o percentual de 14% da população neste ano de 2020. Ainda, as estimativas apontam que em 2050 "a população brasileira será de 253 milhões de habitantes, a quinta maior população do planeta, abaixo apenas da Índia, China, EUA e Indonésia" (BRITO, 2008, p. 7).

Todas essas modificações identificadas no cenário demográfico brasileiro já vinham sendo apontadas pelo IBGE no ano de 2016, ao destacar que esse fenômeno ganha força a partir do ano de 1960, em decorrência de alguns fatores que contribuíram para alteração dessa pirâmide etária, dentre os quais cita-se a diminuição dos níveis de fecundidade e a redução na taxa de crescimento populacional, "resultando o incremento mais lento do número de crianças e adolescentes paralelamente ao aumento contínuo da população em idade ativa e da população idosa" (IBGE, 2016).

No atual cenário brasileiro, com o aumento da expectativa de vida da população, havendo um número muito maior de aposentados no Brasil, resta evidenciado um impacto em vários setores sociais, em especial na previdência e nos planos de saúde.

Segundo dados apresentados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) os custos médico-hospitalares os gastos com despesas assistenciais até 2030 deverão crescer até 157%, passando de R\$ 149 bilhões para R\$ 383 bilhões (LIMA, 2018).

Nesse cenário, pontua-se:

Uma das grandes mudanças que vivemos é a transição demográfica. O prolongamento da vida, fenômeno do mundo moderno, é resultado da diminuição dos índices de natalidade e mortalidade, da melhoria da infraestrutura sanitária e dos avanços científicos, que tem provocado forte impacto social, político, econômico e cultura. A ciência conseguiu aumentar nos últimos anos a capacidade de vida do homem, e a sociedade moderna, despreparada para acolher essa faixa etária, tem provocado a marginalização do idoso, reforçada pela não-participação contínua das questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis. A crise generalizada que afeta a humanidade se revela pela falta de cuidado com que se tratam as realidades importantes da vida, como no caso a dos velhos, dos idosos. Compreender

esse processo natural, dinâmico, progressivo é um ato emergente e necessário (CORTOLLETTI, 2006, p. 23).

Essa velocidade na transição etária da população denota problemas com relação ao preparo do Estado perante o atendimento a direitos fundamentais de acesso à saúde, qualidade de vida e ao trabalho digno das pessoas com mais idade, em especial nos países subdesenvolvidos, que diante da grave crise econômica, demonstram falhas no que toca ao cumprimento de deveres e direitos fundamentais:

Por outro lado, a população idosa tem apresentado uma velocidade no seu incremento absoluto maior do que a da população total, aumentando, conseqüentemente, sua participação relativa. Associe-se, a esse fenômeno do envelhecimento da população, o aumento da sua longevidade, bem traduzida pelos ganhos na esperança de vida ao nascer, que já alcançava 72,1 anos em 2005. Deve-se lembrar que os países desenvolvidos, quando estavam na fase atual da transição demográfica brasileira, tinham não apenas uma economia com crescimento sustentado, mas também um Estado do Bem-Estar Social consolidado. O Brasil, ao contrário, não tem registrado taxas satisfatórias de crescimento da sua economia, assim como se apressa em reformar seu sistema de seguridade social, que ainda se encontra a uma enorme distância da experiência dos países desenvolvidos (BRITO, 2008, p. 12).

Portanto, no atual contexto neoliberal econômico revelado pela instalação de uma grave crise social, onde a concentração de riquezas encontra-se na mão de poucos, contribuindo para o aumento das desigualdades sociais, a tarefa da pessoa com mais idade – assim considerado para a legislação brasileira aquele com idade superior a 60 (sessenta anos) – de possuir acesso à saúde, à serviços sociais, bem como de permanecer no mercado de trabalho ou se ver reinserido formalmente, não representa uma tarefa fácil. Fato esse que exige do Estado uma atuação eficaz voltada para essa faixa etária. Acerca da problemática, pode-se destacar que o Brasil não está preparado economicamente, muito menos socialmente para conceder a essa faixa etária condições estruturais adequadas de ocupação, trabalho, lazer e saúde (FELIX, 2007, p. 14).

Porém, mesmo que existam discussões, estudos e leis que objetivam o cumprimento de direitos destacados aos idosos, cumpre-se enfrentar a problematização de uma nova classe de trabalhadores com mais idade, que embora não reconhecidos como pessoas idosas pela legislação, a partir de determinada idade, acabam sujeitos a estereótipos discriminatórios e preconceituosos ligados ao conceito do envelhecimento, muito antes de completarem 60 anos.

Nesse sentido, passa-se, então, a tratar a questão da definição dos trabalhadores envelhescentes, ou seja, aquelas pessoas cuja faixa etária não se enquadra na juventude, mas que também não estão protegidos na legislação destinada ao idoso.

3.3 DO CONCEITO DE ENVELHESCENTES

Embora o conceito de envelhescentes não possa ser encontrado facilmente, é possível afirmar que a “envelhescência” na vida humana, seria aquela fase compreendida entre a vida adulta e a velhice, assim considerados envelhescentes as pessoas com idade compreendida entre 40 (quarenta) e 59 (cinquenta e nove) anos (LUSTOZA, 2006, p. 9).

Prata (1997) entende a envelhescência como “uma preparação para entrar na velhice, assim com a adolescência é uma preparação para a maturidade”.

O pesquisador Lustoza (2006, p. 10) conceitua envelhescentes como “trabalhadores com 40 anos e mais”, e ainda destaca:

Dessa forma, confrontando-se com esses atores sociais “envelhescentes”, que contemporaneamente vêm assumindo maior visibilidade, surge o interesse científico que se dedique a tentar apreender a realidade das transformações no aspecto do trabalho e suas consequências sobre os trabalhadores, tendo-se como foco o segmento dos trabalhadores com 40 anos e mais, que vem demonstrando dificuldade em obter um posto de trabalho.

Para melhor elucidação do conceito de envelhescentes, nos quais compreendem as pessoas acima dos 40 (quarenta) anos até a velhice, necessário avaliar o conceito de jovem e idoso disposto na legislação.

Isso porque, segundo a Lei nº 12.852/13¹² são considerados jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos, enquanto os idosos, de acordo com o Estatuto do Idoso¹³, seriam as pessoas com idade superior a 60 (sessenta) anos.

Contudo, como dito no tópico anterior, embora o Estatuto do Idoso entenda cronologicamente como idosa aquela pessoa que alcança os 60 (sessenta) anos, a

¹² “Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. § 1º Para os efeitos desta Lei, são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade” (BRASIL, 2013).

¹³ “Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos” (BRASIL, 2003b).

própria legislação estabelece diferentemente no capítulo destinado à assistência social, o referido direito é concedido somente após os 65 (sessenta e cinco) anos, podendo inclusive, por meio de previsão constitucional, que cada município brasileiro legisle da maneira que melhor convir.

O fato é que, ao verificar-se a legislação constitucional e infraconstitucional brasileira, é possível encontrar apenas o conceito de jovem e idoso, não havendo previsão da idade determinada para o início da envelhescência, sendo essa última, uma construção teórica baseada na contagem intermediária dos marcos etários existentes na lei brasileira, compreendido entre a fase adulta e a velhice.

Aqui, importante destacar que a preocupação acerca da faixa etária acima dos 40 (quarenta anos), pode ser observada antes da proposição do Estatuto do Idoso e seu projeto inicial. Isso porque, no ano de 1997, o projeto inicial de Lei nº 3.561 de autoria do Deputado Paulo Paim, previa no Capítulo destinado a profissionalização e ao Trabalho, “artigo 13, que as empresas de iniciativa privada com 50 ou mais empregados ficariam obrigadas a destinar, no mínimo 20% das vagas para os trabalhadores com mais de 45 anos de idade” (LUSTOZA, 2006, p. 114).

Porém, ao ser aprovado, o referido projeto de Lei não foi contemplado pela redação vigente do Estatuto do Idoso, em especial no Capítulo destinado à profissionalização e trabalho, preferindo a proteção dos trabalhadores maiores de 60 (sessenta) anos.

No mesmo trilhar, no ano de 2003 surgiram alguns projetos de Lei, dos quais destacam-se os PL números 1530/2003, 1648/2003 e 1183/2003, cujo objetivo seria a proteção das pessoas com mais de 40 anos no mercado de trabalho:

Composta de apenas três artigos, a proposição estabelece que empresas com setenta empregados ou mais, que contratarem trabalhadores com menos de 21 anos e mais de 45 anos de idade, para o mínimo de 10% de seus postos de trabalho, poderão deduzir do Imposto do Renda da Pessoa Jurídica o equivalente a 10% dos salários pagos a esses empregados, até o limite de 5% do imposto devido. Por sua vez, o Projeto de Lei 1648/2006 acrescenta dispositivos à Lei 7998/90 que regula o programa do seguro desemprego, estabelecendo que o trabalhador com pelo menos 40 anos poderá optar por utilizar o benefício ao qual teria direito como auxílio financeiro para recolocação no mercado de trabalho no valor de duzentos reais (LUSTOZA, 2006, p. 117).

Mesmo apresentadas e discutidas, ainda hoje, no ano de 2020, passados mais de 15 anos, os referidos projetos de Lei continuam no papel, não foram aprovados pela Câmara e não há previsão para votação.

Por essas razões, diante da ausência de uma proteção legislativa clara, pode-se entender os envelhescentes como aquelas pessoas que já alcançaram a idade cronológica de 40 (quarenta) anos, porém, ainda não chegaram aos 60 (sessenta) anos.

Nesse teor, com relação aos recortes etários, importante destacar o seguinte entendimento:

Os recortes de idade e a definição de práticas legítimas associadas a cada etapa da vida não são, consequências de uma evolução científica marcada por formas cada vez mais precisas de estabelecer parâmetros no desenvolvimento biológico humano. Como ressalta Bourdieu(1983), a manipulação das categorias de idade envolve uma verdadeira luta política, na qual está em jogo a redefinição dos poderes ligados a grupos sociais distintos em diferentes momentos do ciclo de vital. Por isso, Bourdieu afirma que, ao tratar das divisões por idade, é um reflexo profissional do sociólogo lembrar que elas são uma criação arbitrária (DEBERT, 1998, p. 53).

Lustoza (2006) afirma que o segmento da força de trabalho de 40 anos e mais, por sua vez, merece atenção, sendo integrado por trabalhadores de “meio caminho”, os quais acabam enfrentando dificuldades na busca ou até manutenção de um trabalho formal.

Com relação ao processo de envelhecimento, destaca-se o entendimento de Debert (1999, *apud* SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, n.p.):

A velhice começou a ser tratada como uma etapa da vida caracterizada pela decadência física e ausência de papéis sociais a partir da segunda metade do século XIX. O avanço da idade dar-se-ia como um processo contínuo de perdas e de dependência, que daria uma identidade de falta de condições aos idosos e seria responsável por um conjunto de imagens negativas associadas à velhice.

Infelizmente, no atual contexto, quando o empregador objetiva a contratação de novos trabalhadores, prioriza o acesso de um trabalhador mais jovem, considerado mais produtivo para o sistema (LUSTOZA, 2006, p. 8).

Toda essa situação resta evidenciada quando entra em cena os Planos de preparação para a aposentadoria, conhecidos como PPAs, destinados aos trabalhadores considerados em final de carreira, já entendidos aqueles com idade superior aos 40 (quarenta) anos. Fatos que claramente entendem o envelhecimento como aspecto negativo e fragilizado (STUCCHI, 2003, p. 36).

Segundo Magalhães (2008, p. 19), quando as empresas realizam a reestruturação de pessoal, os primeiros empregados a sofrerem com a despedida são

os idosos, que acabam se submetendo a planos de demissões voluntárias. Isso porque a velhice ainda estaria fortemente ligada à ideia de morte, doença e dependência (NERI; FREIRE, 2000, p. 8).

Infelizmente a aposentadoria incentivada, muitas vezes é encarada como uma “passagem de um mundo de poder para um mundo em que o poder está na mão dos outros”. Fator esse que acaba contribuindo em algumas situações para o desequilíbrio emocional do sujeito envolvido (STUCCHI, 2003, p. 41).

Soma-se a essas ocorrências, a presença do forte individualismo vivenciado pela sociedade global contemporânea, considerando que a velhice vem sendo associada à perda de papéis pelo ser humano:

Quando chega um determinado momento, o indivíduo vai perdendo seus papéis sociais e o trabalho não o aceita mais. Se nessa esfera não é aceito, ele também começa a perder o seu papel no âmbito familiar. O indivíduo começa a ser considerado inútil, um incômodo. Então, ele vai ser descartado em algum lugar. Na verdade, existe uma série de coisas que podem servir como tentativa de justificativa. Mas o que acontece é um individualismo exacerbado, prejudicando quem não representa mais o paradigma de indivíduo proposto pela sociedade (RAMOS; STELMAK, 2009, p. 65).

Dejours (2000) afirma que “estaríamos hoje vivendo uma guerra econômica, em busca da sobrevivência da nação e garantia da liberdade”, onde é possível justificar a exclusão no trabalho, daqueles que “não estão aptos ao combate”, dentre os quais os trabalhadores idosos. Situação essa que acaba por gerar um contingente de pessoas desempregadas, que encontram na informalidade a saída para permanecer em atividade. Diante do quadro onde o desemprego acaba ocorrendo “após 20 anos de serviço numa mesma empresa”, por exemplo, não sendo possível, na grande maioria dos casos a (re) locação no mercado de trabalho, tendo em vista que o atual sistema encara esse trabalhador como uma pessoa velha demais para o sistema, resta evidenciada a presença da vulnerabilidade dessas pessoas aqui consideradas envelhescentes, com idade superior aos 40 anos no mercado de trabalho (LUSTOZA, 2006, p. 18).

A propósito, reforçando a tese de desigualdades enfrentadas pelos trabalhadores com mais idade, Dejours (2000, p. 66-67) trata do tema afirmando que as empresas costumam afastar ou demitir os mais “antigos”, sendo considerados uma ameaça à gestão organizacional por serem críticos demais, denominando esses atos como “apagamento dos vestígios”.

Corroborando esse entendimento, vale citar:

Esses trabalhadores são considerados “velhos”, apesar da idade não lhes permitir o almejado sossego da aposentadoria, pois estão no meio do caminho. Não são suficientemente jovens para obter uma chance de continuar trabalhando, tampouco atingiram idade e tempo de contribuição suficientes para fruição do benefício previdenciário. São os “envelhescentes” (LUSTOZA, 2006, p. 18).

Nesse caminho, as pessoas com mais idade, dentre os quais os envelhescentes, a partir dos 40 anos, mas em especial aqueles que completam os seus 50 anos de idade, são considerados “velhos” e descartáveis para o sistema atual, já que acabam sendo visualizados como pessoas de pouca agilidade para lidar com as novas tecnologias, estando muito mais suscetíveis à doenças, já que não apresentariam o mesmo vigor físico de um trabalhador mais jovem (LUSTOZA, 2006, p. 38).

Dentro de um cenário de crise econômica mundial, onde países em desenvolvimento como o Brasil, acabam sofrendo com o desemprego em uma velocidade alarmante, o jovem, compreendido aquele com idade limite até os 29 (vinte e nove) anos, é aquele que possui melhores condições de adaptação, por envolver também uma maior lucratividade, com uma mão de obra mais barata, excluindo do mercado as pessoas com maior idade.

Todo esse panorama envolvendo a vulnerabilidade dos envelhescentes, aqui compreendidos como aqueles com idade superior a 40 (quarenta) anos, já foi mensurado em pesquisas realizadas na década de 90, as quais estimavam que o maior número de trabalhadores em atividade estava concentrado na faixa etária de 20 a 39 anos, na proporção de 50,5%, restando claro as dificuldades e o desemprego dos trabalhadores após os 40 (quarenta) anos (LUSTOZA, 2006, p. 60).

Segundo Lustoza (2006, p. 71), na década de 90 os índices de desemprego envolvendo os trabalhadores com idade superior a 40 anos dobrou em comparação aos jovens trabalhadores, na proporção alarmante de 251%, dentro de um período de apenas 10 anos.

Segundo a mesma pesquisadora, no ano de 1996, segundo pesquisas realizadas em oito cidades americanas, “um quinto dos serviços de recrutamento” determinavam como idade limite para concessão da vaga, a idade de 35 (trinta e cinco) anos e, um terço, 45 anos. Situação essa também identificada na França, uma

vez que 88% dos anúncios exigiam candidatos com menos de 40 anos (LUSTOZA, 2006, p. 105).

Diante desse quadro e considerando o aumento da expectativa de vida da população brasileira, o censo apresentado no ano de 2000 já apontou que a ideia de dependência econômica com relação ao conceito de envelhecimento vem sendo alterada, uma vez que 62,4% dos idosos ainda eram responsáveis economicamente por seus domicílios (CORRAL, 2010, p. 07).

Essa situação discriminatória é enfrentada não somente no Brasil, mas encarada em vários países da Europa. Esses trabalhadores envelhescentes são conhecidos como “*Late Blommers*”, que traduzido para o português significa “florescer tardiamente”. Como exemplo, é possível citar os casos de anúncios em contratações trabalhistas efetuados em Portugal, no qual periodicamente percebe-se anúncios estabelecendo a idade limite de 35 anos para o envio de currículos (DIB, 2018).

Sobre a situação dos trabalhadores na União Europeia, Moreira (2013, p. 16) retrata que o estabelecimento de limites de idade, bem como a ausência de contratações em razão da idade é algo corrente.

Sobre o ponto, Souto (2017, n.p.), especialista em planejamento e gestão de carreira de executivos, afirma:

O preconceito com os mais velhos persiste e parece estar profundamente ancorado no modelo mental dos contratantes. Recrutar pessoas com mais de 55 anos fica restrito a algumas posições de alta gestão. Na prática, poucas empresas aceitam profissionais nessa faixa etária. A partir dos 40 anos de idade não estar em posições de alta gestão já começa a indicar dificuldades de recolocação.

Ademais, considerando a diminuição de renda com a aposentadoria, somada à crise econômica contemporânea, com a presença da inflação e aos altos custos da educação, lazer e medicamentos, a população acima dos 50 anos se vê na necessidade de permanecer no campo de trabalho ativamente.

Nesse contexto, o mercado globalizado neoliberal busca profissionais qualificados, adaptados à velocidade da evolução tecnológica, fato que dificulta o acesso e a manutenção do trabalhador e principalmente o retorno de um trabalhador com idade acima dos 40 (quarenta) anos ao mercado de trabalho formal.

Como se isso não bastasse, as novas tecnologias permitem a expansão geográfica das empresas, com a busca de novos mercados de trabalho sem qualquer tipo de regulamentação, somado ao fenômeno da flexibilização dos direitos

trabalhistas, tais fatores contribuem para a diminuição dos custos relacionados à mão-de-obra (LUSTOZA, 2006, p. 47).

Contrariando a tese de problemática dos trabalhadores com mais de 40 anos, levando em consideração o rápido envelhecimento demográfico do país, conforme dados apresentados pelo Centro de Estudos e Debates Estratégicos (*apud* MOTTA, 2017, n.p.):

É natural, contudo, que o mercado de trabalho se torne mais receptivo aos mais idosos, principalmente se o bônus demográfico não for aproveitado, uma vez que a reconfiguração da estrutura etária da oferta de trabalho, decorrente de baixo crescimento vegetativo com taxa de fecundidade reduzida e envelhecimento da população, acarretará maior peso relativo das pessoas das faixas de idade mais altas, levando os demandantes de mão de obra a contratarem trabalhadores mais experientes. Essa inferência ganha força quando se analisa a tendência de atraso no ingresso da faixa etária entrante no mercado de trabalho (de 15 a 20 anos), que vem optando por estender os anos de estudo na tentativa de auferirem maior renda ao ingressar. Dentro da perspectiva de encolhimento da população em idade ativa pós-2030, outro movimento que pode ser observado é a aceleração do aumento da oferta de mão de obra aposentada, que costuma custar menos, posto que já usufrui de benefício previdenciário, aceitando menores salários. O retorno ao trabalho do aposentado já é uma realidade no Brasil, conforme constatado em pesquisa do IBGE, em 2007, dando conta de que quase 20% dos aposentados no país permaneciam trabalhando.

Contudo, os desafios no que toca às barreiras discriminatórias e preconceituosas em desfavor dos trabalhadores que apresentam idade maior que 40 (quarenta) anos são inúmeras, já que muitas vezes, acabam adiando a aposentadoria ou precisando retornar ao mercado de trabalho para a manutenção de uma qualidade de vida digna.

Até porque, considerando o atual cenário imposto, diante dos avanços da tecnologia e da ciência, bem como o evidente aumento da expectativa de vida da população mundial, a sociedade contemporânea precisa despertar para uma nova consciência do envelhecimento, onde “as pessoas de 60 a 70 anos esperam, rotineiramente, ser tão vigorosas e saudáveis como no tempo em que tinham 40 ou 50 anos” (CHOPRA, 1999, p. 54).

Como dito acima, pode-se facilmente apontar a resistência velada na contratação de profissionais que atingem a idade de 40 (quarenta) anos, o que denota a necessidade de enfrentamento da questão, porém, a comprovação da discriminação por idade no campo do direito do trabalho não configura tarefa fácil.

Como se isso não bastasse, segundo dados recentes do Ministério do Trabalho, divulgados pelo Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), no mês de abril de 2018, aponta de forma cabal que homens com mais de 40 anos, além da grande dificuldade de se realocar no campo de trabalho formal, recebem aproximadamente 2 (dois) salários mínimos e representam o maior índice de demissões por faixa etária.

Para piorar a situação, conforme é possível extrair dos dados apresentados pelo IPEA, no segundo trimestre ano de 2019 a situação de desemprego e dificuldades de retorno às atividades laborais formais não apresentaram melhoras para os trabalhadores com idade superior aos 40 (quarenta) anos:

Essa parcela é maior que a média nacional (representada pela barra horizontal) para mulheres, para adultos com mais de 40 anos de idade,¹ e para indivíduos com nível educacional igual ou superior ao ensino médio completo. Entre esses grupos, chama atenção a parcela de 28,8% de mulheres desempregadas que estão nessa condição há pelo menos dois anos, vis-à-vis uma porcentagem análoga de 20,3% para os homens (LAMEIRAS *et al.*, 2019, p. 4).

Nesse sentido, vale citar aquilo que Lustoza (2006, p. 103) compreende como processo de rejuvenescimento do mercado de trabalho:

Vinculam-se aqueles que tem 40 anos e mais a um perfil eu não é mais valorizado nas empresas de ponta, acreditando-se que esses profissionais não estão mais à vontade com as novas tecnologias, possuem uma formação menos flexível e globalizada que a nova geração, e têm um estilo de gestão autoritário, menos adequado à motivação de equipes. Ademais, a contratação de trabalhadores mais jovens, ocorre por um salário inferior aos daqueles que já vinham fazendo carreira e acumulando ganhos.

Assim, todos os argumentos até aqui apresentados, denotam o claro indício de dificuldades encontradas por essa classe etária de trabalhadores no mercado de trabalho formal. Fatos que exigem da sociedade civil e do poder público o comprometimento na idealização de políticas públicas que viabilizem o ingresso e a permanência dos envelhescentes no trabalho de forma igualitária.

Porém, ao analisar a legislação constitucional e infraconstitucional, resta evidenciada a presença de dispositivos claros que visam a proteção da dignidade do trabalhador com mais idade, sendo explicitamente vedada a discriminação etária no mercado de trabalho.

Para tanto, no próximo capítulo, procura-se definir em que consiste o fenômeno da discriminação etária, enfatizando a discussão envolvendo os principais grupos sujeitos a essa problematização, dando ênfase no tocante à presença da diferenciação etária dos trabalhadores envelhescentes no campo de trabalho formal.

4 DA DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DO CONCEITO DOS TRABALHADORES ENVELHESCENTES

A questão inerente à discriminação no campo do direito do trabalho vem sendo enfrentada nos tribunais do trabalho e debatida no campo acadêmico e político, em decorrência da posição de grupos que se encontram em situação de vulnerabilidade.

Acerca do tema envolvendo as discriminações no mercado de trabalho, destaca-se a discriminação etária de trabalhadores, dentre os quais é possível enfatizar os jovens, os idosos e, por fim, os envelhescentes, grupo de trabalhadores priorizados na presente abordagem.

Diante desse quadro, passa-se a estudar esse fenômeno negativo da discriminação etária no mercado formal de trabalho, conceituando e diferenciando a discriminação do preconceito, dando ênfase para as massas de trabalhadores brasileiros considerados fragilizados nesse cenário, com destaque aos marcos regulatórios criados para proteção dos referidos empregados.

4.1 CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA

Quando se trata do tema envolvendo a discriminação etária no direito do trabalho, para sua real conceituação é preciso ressaltar sua diferenciação do fenômeno do preconceito, por serem tratados de forma diversa no plano teórico.

De acordo com o entendimento da ampla doutrina brasileira, enquanto discriminação seria o ato de diferenciar, discernir, distinguir, estabelecer diferenças, o preconceito seria uma “ideia ou conceito formado antecipadamente e sem fundamento sério imparcial, opinião desfavorável que não é baseada em dados objetivos, estado de abuso ou cegueira moral, superstição” (MICHAELIS, 2019).

No que toca às relações trabalhistas, Nascimento (2014, p. 458) destaca que a discriminação é ligada a toda espécie de “distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, estado civil, opinião política, origem social ou nacional que tenha por finalidade anular a igualdade de oportunidades, de tratamento e de resultado no emprego”.

Nesse trilhar, é possível afirmar que muitas vezes a discriminação se origina do preconceito, ou seja, de uma ideia inicialmente concebida e formada sobre

determinada pessoa ou grupo, ocasionando, assim, distinções sem qualquer causa justa.

Rios (2008, p. 15), por sua vez, afirma que preconceito e discriminação são termos correlatos, que, apesar de designarem fenômenos diversos, são por vezes utilizados de modo intercambiado.

Com relação ao preconceito, vale acrescentar:

Preconceito é o termo utilizado, de modo geral, para indicar a existência de percepções negativas por parte de indivíduos e grupos, onde estes expressam, de diferentes maneiras e intensidades, juízos desfavoráveis em face de outros indivíduos e grupos, dado o pertencimento ou a identificação destes a uma categoria tida como inferior. Agrega-se a esse conceito, de modo exclusivo, preponderantemente ou conjugado, conforme o caso, as notas de irracionalidade, autoritarismo, ignorância, pouca disposição à abertura mental e inexistência de contato com pouca convivência com membros de grupos inferiorizados (RIOS, 2008, p. 16).

Já sobre a discriminação, cita-se:

A discriminação caracteriza-se pela presença de um elemento subjetivo, a intenção de discriminar, e de um elemento objetivo, a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado revelando uma escolha de preconceito em razão do sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores (NASCIMENTO, 2014, p. 459).

No que concerne ao termo discriminação, portanto, seria importante abordar o seu conceito, diferenciando a discriminação direta e indireta. Tipologia essa apresentada no direito internacional (RIOS, 2008, p. 21).

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, conhecida como CITE, entende que ocorre a discriminação direta “sempre que uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido, ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável” (CITE, 2019).

Com relação à discriminação indireta, dispõe:

Considera-se que existe discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários (CITE, 2019).

Nesse caminho, Rios (2008, p. 22) empresta o conceito de discriminação direta e indireta do direito norte-americano, dissertando que “na maior parte das

vezes, utiliza as expressões *disparate-treatment* para referir à discriminação direta e *disparate-impact* para referir-se à discriminação indireta”.

A proibição da discriminação nas relações de trabalho pode ser observada no artigo 1º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho:

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. 2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego (sic) (BRASIL, 1968).

Com a mesma lógica, o artigo II da Declaração Universal dos Direitos Humanos, reforça a proibição da discriminação afirmando que cabe a todos os seres humanos, sem distinção de sexo, cor, raça, nacionalidade, religião, opinião política, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição, garantir de forma expressa a liberdade e igualdade amplamente preconizada na legislação constitucional e infraconstitucional, proibindo expressamente a realização de qualquer tipo de discriminação baseada nas referidas condições políticas, jurídicas ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa (ONU, 1948).

No Brasil, a Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego - CITE, descreve situações práticas que caracterizam claramente a discriminação no trabalho, das quais descreve-se:

A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta. É inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório. Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade e não discriminação. A entidade empregadora não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez. O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade empregadora se o/a trabalhador/a está ou não apto/a para desempenhar a atividade. Cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera

discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Aplica-se designadamente em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores. Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional. Não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social. (CITE, 2019).

Após o estudo envolvendo a tipologia da discriminação em geral, destaca-se que a questão inerente à discriminação etária deve ser compreendida como todo tipo de discriminação ocasionada em razão da idade cronológica da pessoa.

A discriminação etária seria conhecida como discriminação generacional, etáismo, idadeísmo ou ainda etarismo, correspondendo a um tipo de discriminação contra pessoas ou grupos baseado na idade (SIMAS, 2019, p. 29).

Com relação à ocorrência da discriminação por idade, destaca-se que ela vai ocorrer se essas crenças e atitudes legitimam:

[...] o uso da idade cronológica para demarcar classes de pessoas a quem são sistematicamente negados recursos e oportunidades de que outros desfrutam, e que sofrem as consequências desse menosprezo, que vão do patrocínio bem-intencionado ao aviltamento inequívoco (BYTHEWAY, 2005, p. 14).

Goldani (2010, p. 414) argumenta que “o debate sobre discriminação por idade e preconceito etário, no Brasil, deveria ocorrer sob a abordagem das discriminações múltiplas”.

Assim, disserta:

Portanto, reconhecer a desigualdade de um grupo etário como sendo parte de um sistema múltiplo de discriminação, ou em termos de outros “-ismos”, no Brasil, exige manter em mente a complexidade de intersecções, como ser “velha, feminina, pobre e negra”. Este é apenas um exemplo dos vários retratos recentes de brasileiros sob múltiplas desigualdades (Pinheiro *et al.*, 2008) (GOLDANI, 2010, p. 420).

Nessa seara, considerando a evolução histórica, deve-se compreender o fenômeno da discriminação no direito brasileiro como situação inseparável do

princípio da igualdade. Princípio esse proclamado na Revolução Francesa de 1789 e devidamente previsto na legislação constitucional e infraconstitucional nacional vigente.

Afinal, ao estudar o Direito da Antidiscriminação, Rios (2008, p. 19) afirma que o conceito de discriminação aponta para a reprovação jurídica das violações do princípio isonômico, com ênfase aos prejuízos sentidos pelos destinatários de tratamentos desiguais.

Todavia, ao compreender o princípio da igualdade, deve-se encará-lo, conforme já preconizava Aristóteles (2004), “tratando os iguais de forma igual e os desiguais na medida de suas desigualdades”. Nesse sentido, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois “o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça” (FRISON, 2014, n.p.).

Ao analisar a Constituição Federal de 1988, pode-se encontrar o princípio da igualdade destacado já no preâmbulo, como preceito humano fundamental, proibindo atos que atentem contra a situação de isonomia entre os indivíduos, *in verbis*:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

A proibição da discriminação etária está prevista no artigo 3º, inciso III, da Carta Magna, ao estabelecer que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dentre outros, a promoção de todos sem preconceitos e discriminações que envolvam a questão etária. Em complementação, o artigo 4º, inciso VIII do mesmo diploma legal também apresenta a clara vedação a condutas preconceituosas, racistas ou discriminatórias, sob pena de responsabilidade civil e penal (BRASIL, 1988).

Porém, é justamente no artigo 5º que é possível encontrar a máxima expressão do princípio da igualdade, com destaque à discriminação etária, onde “Todos são iguais perante a lei”, não podendo ocorrer distinções por qualquer motivo,

estando garantido, aos brasileiros e também estrangeiros, o respeito ao preceito fundamental da igualdade (BRASIL, 1988).

Rios (2008, p. 41) aborda o princípio da igualdade, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, da seguinte forma:

A perspectiva da antidiscriminação no direito brasileiro, a seu turno, pode ser formulada a partir da afirmação da existência de deveres de proteção a grupos subordinados e minoritários (como expressamente faz o texto constitucional, ao reconhecer a situação dos indígenas e dos idosos, por exemplo) e de promoção da igualdade (como sugere o caput do artigo 5º, ao elencar o direito à igualdade ou as previsões de cotas eleitorais para mulheres nos partidos políticos ou reserva de vagas para deficientes físicos em concursos públicos), bem como do reconhecimento constitucional de direitos fundamentais sociais, cuja implementação interessa sobranceira a tais grupos.

Todavia, importante frisar que o referido princípio constitucional da igualdade, destacado como norma fundamental, de forma meramente exemplificativa, precisa ser verificado em dois patamares: formal e material. Pois como dito, avaliando seu desenvolvimento histórico na antiguidade, o filósofo Aristóteles, bem como as concepções de Pitágoras, já ensinavam que o tratamento justo é aquele baseado na ideia de tratar os iguais de forma igual e os desiguais na medida de suas desigualdades (BOBBIO, 1997, p. 14).

Nesse sentido, enfatiza Rios (2008, p. 13):

[...] a prática da igualdade tem como ponto de partida a compreensão do conteúdo jurídico do princípio isonômico, mediante sua bipartição nas dimensões formal (todos são iguais perante a lei) e material (tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade).

Mesmo formalmente presente, considerando que a igualdade até então encontrada já não era suficiente para igualar as pessoas que se encontravam em posição de inferioridade, foi necessária que a igualdade formal fosse materializada:

[...] nesta quebra de paradigmas passam a operar critérios razoáveis para o tratamento igual aos desiguais e de tratamentos desiguais aos desiguais, na medida dessa desigualdade, na intenção alcançar níveis de equidade, enquanto dever de compensar as desigualdades (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2013, p. 527-528).

No mesmo caminho, destaca-se a ligação do princípio isonômico frente a questão inerente à democracia constitucional:

A igualdade perante o Juiz decorre, pois, da igualdade perante a lei, como garantia constitucional indissolavelmente ligada à democracia. O princípio da igualdade jurisdicional ou perante o juiz apresenta-se, portanto, sob dois prismas: (1) como interdição ao juiz de fazer distinção entre situações iguais, ao aplicar a lei; (2) como interdição ao legislador de editar leis que possibilitem tratamento desigual a situações iguais ou tratamento igual a situações desiguais por parte da Justiça (SILVA, 1999, p. 221).

Nesse cenário, no ano de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, apresentou expressamente o princípio da igualdade, declarando que os homens “nascem livres e iguais em direitos e dignidade”, enfatizando que “todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei” (ONU, 1948).

Complementando a positivação do preceito da igualdade, os artigos 7º e 10º da referida Declaração de 1948, ressaltam a proibição de distinções e discriminação, estabelecendo inclusive a igualdade de julgamento imparcial em matéria penal (ONU, 1948).

No que toca à necessidade de tratamento isonômico, Boaventura de Souza Santos (2006, p. 462) acrescenta que “temos o direito de sermos iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de sermos diferentes quando nossa desigualdade nos caracteriza”.

Da mesma maneira:

O princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades” (NERY JUNIOR, 1999, p. 42).

Portanto, ao analisar o princípio da igualdade positivado na Constituição Federal, percebe-se que o legislador possui uma difícil tarefa de identificar na prática a existência de discriminação, já que necessita analisar a situação peculiar de cada pessoa ou grupo envolvido, para, assim, garantir que aqueles que se encontram em posição de desigualdade possam ser reposicionados em condições igualitárias.

No que toca às relações trabalhistas, reforçando o princípio da igualdade previsto na Constituição Federal vigente, especialmente nos artigos 3º, 4º e 5º, o princípio da não discriminação, em especial a discriminação etária, pode ser extraída dos artigos 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, no qual resta evidenciada a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Acerca do tema destaca-se:

Na mesma linha, o direito brasileiro dispõe de uma lista exemplificativa de “classificações suspeitas” (nossos critérios proibidos de discriminação) e um extenso rol de direitos fundamentais, ainda que não exaustivo. Juntos, eles proveem proteção contra discriminação fundada em situações pessoais (idade, e deficiência física, por exemplo) e em escolhas e condutas (convicção filosófica e expressão artística, por exemplo (RIOS, 2008, p. 53)).

Ao tratar do trabalho e das discriminações etárias nessas relações, Martins (2014, p. 478) enfatiza:

A redação final do inciso XXX do art. 7º da Lei Maior veda diferença de salários no exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Essa Constituição não repete, porém, a Constituição de 1946, que mencionava não pode haver discriminação quanto a nacionalidade. Entretanto, esse princípio se acha implícito no artigo 50, *caput*, da Lei Maior de 1988, quando expressa que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, havendo igualdade entre brasileiros e estrangeiros, salvo as restrições feitas na própria norma constitucional. Volta o constituinte em 1988 a prever que não poderá haver critério de discriminação quanto a idade, o que se verificava nas Constituições de 1934 e 1946. Inova no aspecto de que não poderá haver discriminação quanto ao exercício de funções o que nunca tinha sido anteriormente previsto.

Com o mesmo propósito de proteção e garantia da igualdade das partes, além da clara previsão constitucional, a Consolidação das Leis Trabalhistas também preconiza a proibição da discriminação etária nas referidas relações no artigo 461:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 1943)

Nesse ponto, vale enfatizar que embora o preceito acima não apresente expressamente a questão da discriminação etária, deve ser o mesmo aplicado analogicamente, conforme orienta o *caput* do referido artigo, uma vez que veda as distinções envolvendo sexo, etnia, nacionalidade e também a idade.

Todavia, o que chama a atenção nas relações de trabalho, é o seguinte: mesmo estando positivado o princípio da igualdade na legislação constitucional e infraconstitucional, como preceito fundamental e basilar do Estado Social e Democrático de Direito, a discriminação etária nas relações de trabalho, tanto na contratação como na dispensa dos trabalhadores, é uma situação presente, sendo necessária sua abordagem.

4.2 DAS PRINCIPAIS CATEGORIAS DE TRABALHADORES SUJEITOS À DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA

Como dito, a vulnerabilidade de certos grupos de trabalhadores que enfrentam a questão da discriminação por idade nas relações de trabalho é corrente e crescente. Isso porque, mesmo com a existência de marcos regulatórios de proteção e garantia de igualdade, ainda assim, diante da prática individualista do mercado globalizado e capitalista que visa basicamente o lucro, onde os trabalhadores muitas vezes são tratados como mercadorias, algumas categorias de trabalhadores acabam sofrendo com a discriminação etária.

Portanto, ao abordar o tema envolvendo a discriminação etária no mercado de trabalho, passa-se a verificar o histórico ligado às principais dificuldades enfrentadas pelas classes de trabalhadores que estão sujeitas à diferenciações por conta da idade, em especial os jovens, os idosos e, por fim, os envelhescentes, objeto de estudo na presente pesquisa, no qual defende-se a necessidade de uma ação imediata de proteção.

4.2.1 Da discussão envolvendo a discriminação etária dos jovens no mercado de trabalho

A questão envolvendo a necessidade de implementação de ações afirmativas, por meio de políticas públicas, com objetivo de proteção dos jovens no mercado de trabalho formal, em especial no que toca à inclusão e ao primeiro

emprego, é um tema muito discutido e que já gerou alguns resultados práticos e positivos.

Com relação à capacidade civil, segundo o artigo 5º, parágrafo único, do Código Civil “a menoridade cessa aos dezoito anos completos”, ocorrendo ainda a possibilidade de antecipar os efeitos da maioridade por meio do procedimento de emancipação (BRASIL, 2002).

A Organização das Nações Unidas, apresenta para a conceituação do jovem, a idade cronológica de 15 a 24 anos¹⁴ (WASELFISZ, 2007). De modo diverso, no contexto brasileiro, desde o ano de 2013, com a edição do Estatuto da Juventude, pode ser considerado jovem a pessoa com faixa etária entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove anos):

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. § 1º Para os efeitos desta Lei, são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade (BRASIL, 2013).

Ao definir a conceituação de juventude, é preciso compreender que quando o assunto envolve o mercado de trabalho, no âmbito mundial, tendo em vista a crise econômica que afeta a população globalizada, com o fechamento de empresas e a diminuição nas ofertas de emprego, os jovens acabam encontrando algumas dificuldades na inserção de um trabalho digno no mercado formal.

Essa constatação pode ser extraída dos dados apresentados pela Organização Internacional do Trabalho, alertando acerca da necessidade de enfrentamento da questão, tendo em vista que “em 2017, quase 70,9 milhões de jovens estavam desempregados no mundo, o que equivale a uma taxa de desemprego juvenil global de 13,1%” (OIT, 2017).

No que tange à empregabilidade da juventude mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017) alertou:

¹⁴ “A Assembleia Geral da ONU definiu a juventude, pela primeira vez, em 1985 para o Ano Internacional da Juventude. Ao subscrever as diretrizes para o planejamento posterior e o acompanhamento do setor da juventude, a Assembleia definiu como jovens as pessoas entre os 15 e os 24 anos, sem prejuízo de outras definições de Estados-membros. Quando a Assembleia Geral aprovou o Programa Mundial de Ação para a Juventude até o ano 2000, reiterou que a Assembleia Geral definia a juventude como a faixa etária de 15 a 24 anos. No entanto acrescentou que, para além da definição estatística, o sentido do termo juventude variava em diferentes sociedades em todo o mundo e que as definições de juventude haviam mudado continuamente como resposta a flutuações das circunstâncias políticas, econômicas e socioculturais” (WASELFISZ, 2007, p. 12).

A Conferência aprovou o documento “A Crise do Emprego Jovem: Um Apelo à Ação”, que recomenda uma série de medidas, como enfrentar o desajuste entre a oferta e a demanda de qualificação para os jovens, melhorar os sistemas de aprendizagem e promover a capacidade empresarial dos jovens. Além disso, a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável da ONU inclui metas relacionadas à juventude, incluindo a promoção de emprego pleno e produtivo e trabalho decente para jovens e a redução da proporção de jovens sem emprego, educação ou formação (OIT, 2017).

Essa dificuldade, ocorre por vários motivos discriminatórios dos quais pode-se citar, em especial, a inexperiência profissional e a suposta ideia preconceituosa de que os jovens não possuem grandes responsabilidades.

A Organização Internacional do Trabalho ainda aponta que quando o jovem encontra trabalho, essa qualidade de emprego é precária, já que estudos apontam que “três de cada quatro jovens no mundo trabalham em empregos informais” (OIT, 2017).

No caso brasileiro, conforme dados colhidos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, “havia 33,2 milhões de jovens com idades entre 15 e 24 anos no Brasil. Seis em cada dez eram economicamente ativos, dos quais cinco estavam ocupados e um desempregado, mas procurando ativamente emprego” (FURTADO, 2016, p. 7).

Sabe-se que o atual mercado neoliberal busca profissionais não somente qualificados, mas que possuam experiência e que, ao mesmo tempo, não representem um encargo oneroso para a empresa, situação essa que dificulta o ingresso do jovem nas relações trabalhistas formais de qualidade, especialmente daqueles que não possuem condições financeiras favoráveis que permitam o acesso a uma educação técnica profissional.

Aliado a isso, destaca-se:

Parte da explicação para este fenômeno se deve ao fato de que a maioria dos postos de trabalho alcançados pelos jovens requer uma qualificação limitada: reflexo do baixo nível de escolaridade deste grupo e da reduzida experiência acumulada pelos trabalhadores jovens, o que tende a torná-los menos produtivos. Ou seja, a pouca experiência tende a se traduzir em menores índices de produtividade e, além disso, eleva os custos de contratação dos jovens. Cria-se, portanto, uma espécie de círculo vicioso, já que em situações de dificuldade a demissão de representantes desse grupo etário, dotados de menor experiência e competências técnicas, resulta em menores perdas para o empregador. Isso porque custo para demissão de um jovem é, geralmente, menor do que aquele representado pela demissão de trabalhadores que exercem a mesma função há mais tempo. A legislação trabalhista requer, em grande parte dos casos, um período mínimo de permanência no emprego antes de entrar em vigor e a compensação paga pelos empregadores em caso de demissão usual- 30 A situação dos jovens

no mundo mente aumenta com a antiguidade. Como se pode inferir, será mais fácil e menos oneroso, como na atual crise econômica, despedir os jovens (BARBER-MADDEN; SANTOS, 2010, p. 29).

Além das questões relacionadas à ausência de oferta de emprego formal, é costumeira a inclusão do jovem no mercado de trabalho atual, com o oferecimento de salários e remunerações inferiores à pretensa função. Isso porque, na grande maioria das oportunidades, o que se encontra são apenas vagas de estágio, que na prática acabam exigindo a mesma dedicação de um trabalho formal, porém intitulado de “estágio”, com o pagamento de salários muito inferiores.

Por essas razões, visando minimizar essas práticas, o Governo promulgou a Lei do Primeiro Emprego, visando exatamente oportunizar a oferta de vagas de emprego formal permitindo, ainda, a qualificação do jovem no mercado de trabalho por meio da escolarização, mediante parcerias e incentivos concedidos pelo Poder Público.

Na mesma linha de proteção, pode-se citar o artigo 442-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, incluído no ano de 2008, o qual proíbe que o empregador exija do candidato à vaga de emprego, experiência anterior por tempo superior a seis meses na mesma atividade (BRASIL, 1943).

Conforme é possível extrair da exposição de motivos da Lei nº 11.644 que ocasionou a alteração na Consolidação das Leis Trabalhistas e inseriu a proibição da exigência do lapso temporal na mesma atividade para o contratado, resta claro que o objetivo consistiu justamente em "limitar a exigência de experiência prévia, para fins de contratação, ao máximo de 6 (seis) meses" (BRASIL, 1943).

A referida lei é proveniente do projeto do Deputado Inocêncio de Oliveira, Projeto de Lei nº 162 de 2003, que observando os dados do IPEA/IBGE, já apontavam a clara dificuldade de inserção do trabalhador jovem e sem experiência profissional no mercado de trabalho formal (BRASIL, 2003a).

Analisando a exposição de motivos, vale a pena citar a justificativa apresentada para aprovação do mencionado dispositivo:

A exigência de experiência profissional, não obstante ser um requisito para se verificar a adequação do cidadão ao desempenho da atividade pleiteada, tem-se colocado como barreira ao funcionamento socialmente justo do mercado de trabalho, trazendo prejuízos ao país hoje e no futuro. De fato, inúmeros são os relatos de pessoas preteridas em disputas por ocupações devido a exigências de 5 anos de experiência. Em vista do próprio ciclo de vida do jovem, que apenas iniciou no mercado de trabalho, essas exigências

tornam inviável ao trabalhador iniciante pleitear vagas em melhores trabalhos. Mais grave ainda é o quadro, pois a falta de experiência hoje acaba por impedir a conquista dessa própria experiência no futuro, erigindo-se como barreira intransponível ao avanço profissional do jovem. Diante do pequeno crescimento econômico e também das muitas exigências burocráticas e tributárias que gravam o mercado de trabalho, o que se vê expandir são índices de desemprego e de emprego informal. Segundo dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE, o número de desempregados em 2001 atingiu 6,19% (taxa de desemprego aberto), sendo que entre as faixas etárias mais jovens o índice é alarmante (BRASIL, 2003a).

Todavia, mesmo com as implementações de ações governamentais de proteção aos jovens no mercado de trabalho, a presença da discriminação etária nesse segmento ainda é corrente.

Segundo dados apresentados no ano de 2018 pelo IBGE, os jovens ainda acabam sofrendo para ingressarem no mercado de trabalho por conta da ausência de experiência:

Os números apresentados pelo instituto revelam ainda que, do total de 13 milhões de desempregados no país, 32% têm entre 18 e 24 anos, o que corresponde a um contingente de 4,1 milhões de jovens nesta faixa etária em busca de emprego. Este número é superado apenas pelos trabalhadores com idade entre 25 e 39 anos, que correspondem a 34,6% do total de desempregados – cerca de 4,5 milhões (SILVEIRA, 2018, n.p.).

Conforme pode ser extraído da pesquisa acima apresentada, a população dos jovens desempregados somente não é superada pela faixa etária compreendida entre os trabalhadores com idade entre 25 a 39 anos.

Mesmo com a presença de ações e marcos regulatórios que garantam a empregabilidade do jovem no mercado de trabalho formal, dos quais cita-se a Lei do Primeiro Emprego e a Medida Provisória que introduziu o contrato “verde e amarelo”, evitando dessa forma o processo de discriminação, a existência de dificuldades ainda é real.

Assim, atento à problemática dos jovens no mercado de trabalho, o governo brasileiro editou recentemente a Medida Provisória 905, regulamentada no mês de janeiro do corrente ano, por meio da Portaria 950, criando uma nova modalidade para contratação de jovens até 29 anos e que objetivam alcançar o primeiro emprego, criando incentivos para as empresas que realizarem a contratação de profissionais mais jovens, conhecida como contrato “verde e amarelo” (BRASIL, 2019).

Segundo a referida norma, as empresas poderão contratar o equivalente a 20% do quadro de funcionários de jovens, recebendo os contratados até 1,5 salários

mínimos, com prazo contratação de até 24 meses, com direito ao recebimento de férias e décimo terceiro. Em contrapartida, conforme é possível extrair do dispositivo em questão, as empresas receberão benefícios como a isenção na contribuição patronal do INSS (de 20% sobre o salário), por exemplo (BRASIL, 2019).

Art. 9º Ficam as empresas isentas das seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamentos dos contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo:

I - contribuição previdenciária prevista no inciso I do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - salário-educação previsto no inciso I do caput do art. 3º do Decreto nº 87.043, de 22 de março de 1982; e

III - contribuição social destinada ao:

a) Serviço Social da Indústria - Sesi, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;

b) Serviço Social do Comércio - Sesc, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946;

c) Serviço Social do Transporte - Sest, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993;

d) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai, de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942;

e) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac, de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946;

f) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 1993;

g) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae, de que trata o § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990;

h) Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra, de que trata o art. 1º do Decreto-Lei nº 1.146, de 31 de dezembro de 1970;

i) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar, de que trata o art. 3º da Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; e

j) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP, de que trata o art. 10 da Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.

Visando a empregabilidade e qualificação dos jovens, o artigo 13 da MP 905, dispõe que "Os trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto em ato do Ministério da Economia" (BRASIL, 2019).

Segundo estudo publicado, no ano de 2008, Rocha (2008) já apresentava, por meio de dados, um panorama mundial acerca das dificuldades de empregabilidade do jovem no mercado de trabalho:

Na Comunidade Econômica Europeia (CEE), por exemplo, a taxa de desemprego dos jovens de 15 a 25 anos é mais que o dobro da taxa geral, respectivamente 16,6% e 7,8%, em setembro de 2006.² Na França a desvantagem dos jovens é ainda maior – 21,7% e 8,7% –, embora a participação no mercado de trabalho dos jovens franceses seja muito baixa, comparada a padrões brasileiros, o que certamente opera no sentido de reduzir o desemprego dentre eles.³ No entanto, na CEE e na França, as taxas de desemprego vêm declinando, embora a duras penas, a partir de picos absolutos atingidos em meados da década de noventa. No Brasil, ocorre o contrário: a taxa de desemprego dos jovens, utilizando-se conceitos

comparáveis, aumenta de 12,6% em 1996, para 19,4% em 2005, tendo uma evolução bem mais desfavorável do que a taxa de desemprego total, o que traz a questão da criação de postos de trabalho, em geral, e da empregabilidade dos jovens, em particular, para a ordem do dia (ROCHA, 2008, n.p.).

No mesmo trilhar, conforme pode ser extraído de reportagem veiculada no site de notícias *Euronews*, no ano de 2015, "em Portugal, 13,3 por cento da população ativa não tem emprego, dos quais 33,6 por cento são jovens. De facto, a situação não é tão má como em Espanha, mas ainda é uma das piores da Europa" (EURONEWS, 2015).

De igual maneira, ao abordar o tema destinado ao estudo da discriminação etária no mercado de trabalho, além dos jovens, antes de adentrar no tema dos trabalhadores envelhescentes, é preciso apresentar as questões envolvendo a discriminação da faixa etária da população dos idosos no mercado de trabalho.

4.2.2 Da discussão envolvendo a discriminação etária dos idosos no mercado de trabalho

Como apresentado no segundo capítulo do presente trabalho, diante do rápido envelhecimento da população mundial e, conseqüentemente, da alteração demográfica também refletida no Brasil, o tema envolvendo a atenção aos idosos, no âmbito da saúde, previdência e trabalho, vem ganhando destaque e atenção do governo e de pesquisadores em geral, já que tais trabalhadores precisam estar preparados economicamente e socialmente para atender essa nova realidade.

Isso porque, no caso brasileiro, segundo dados do IBGE, o país já não seria mais considerado jovem, caminhando rapidamente para o processo de envelhecimento, retratado por mais de 28 milhões de pessoas com faixa etária acima de 60 anos, isso já no ano de 2018 (IBGE, 2019).

Vale destacar que no Brasil, de acordo com o com o artigo 1º do Estatuto do Idoso, promulgado no ano de 2003, é considerado idoso a pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos (BRASIL, 2003b).

Com relação ao trabalho e empregabilidade de pessoas com idade superior aos 60 anos, "quando se relaciona idoso e mercado de trabalho tem-se um retrato típico da exclusão social e da discriminação" (MAGALHÃES, 2008, p. 31).

Com efeito, vale citar:

Observa-se que os direitos dos trabalhadores idosos à não discriminação, ao tratamento igualitário, à proteção do Estado, à defesa da sua dignidade não carecem de norma, mas da aplicação e da efetividade dessas normas, haja vista que as Leis até agora não foram capazes de barrar o tratamento desigual a essa parte da população (MAGALHÃES, 2008, p. 36).

O Brasil, atento a essa problemática de discriminação das pessoas idosas, adotou algumas medidas de proteção, dentre os quais cita-se o Capítulo destinado a Profissionalização e ao Trabalho do Idoso, presente na Lei nº 10.741/2003, estabelecendo ao Estado a obrigação em garantir o acesso digno e igualitário ao trabalho, sem distinções.

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e a convivência familiar e comunitária (BRASIL, 2003b).

Na referida Lei infraconstitucional, o artigo 27 preconiza que, ao admitir um trabalhador, fica proibida a exigência pelo empregador de qualquer fixação limite de idade para o acesso, por possuir o idoso “direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas” (BRASIL, 2003b).

A presença desses marcos regulatórios foi necessária tendo em vista a ocorrência de discriminação dos idosos no mercado de trabalho, muitas vezes, convidados e estimulados à aposentadoria, por serem considerados, de certa forma, inúteis para o sistema neoliberalista atual.

Polettini (2010, p. 3146), apresenta como exemplo desse processo discriminatório “os anúncios em classificados dos jornais, onde as empresas, na maioria das vezes, delimitam idade, ignorando as garantias constitucionais contra essa prática, e também as potencialidades do idoso”.

Essas questões aliadas às pesquisas recentes de órgãos governamentais, apontam que mesmo com a aposentadoria, os trabalhadores idosos continuam sendo os responsáveis pela manutenção de sua família, sendo obrigados muitas vezes a retornar ao mercado de trabalho com salários menores visando manter o mesmo padrão de vida antes estabelecido. Tudo isso ocorre em decorrência das dificuldades ocasionadas pela economia fragilizada, com a saúde e com a precarização dos valores recebidos a título de aposentadoria.

Para a sociedade atual, a velhice ainda é retratada “na figura de uma pessoa conservadora e rabugenta”, sendo que, alcançar a velhice “é viver na expectativa desafiadora de um futuro de inutilidade social”, devendo assumir a sociedade o dever de evitar esses estereótipos preconceituosos (STUART-HAMILTON, 2002, p. 16).

Assim, da mesma maneira que os idosos são considerados descartáveis para o mercado de trabalho atual, onde o que importa é o lucro e a quantidade de ganhos econômicos, mesmo com a adoção de políticas públicas que incentivam a contratação dessa massa de trabalhadores acima dos 60 (sessenta) anos, dificilmente os mesmos acabam retornando ao mercado de trabalho no mesmo patamar de antes.

Ademais, desde o emprego da revolução tecnológica ocorrida em meados do século XXI, a automatização acabou exigindo menos mão-de-obra, menos trabalhadores, que acabaram sendo substituídos pelos robôs (HOBBSAWM, 1995, p. 261).

No âmbito internacional, desde o ano de 1982, com a Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento foi produzido o Plano de Ação Internacional de Viena sobre o tema, objetivando a adoção de políticas públicas em atenção à população idosa, reforçadas nos anos seguintes por novas diretrizes de proteção (BRASIL, 1982).

Diante do incentivo presente no âmbito internacional, é possível extrair da literatura alguns exemplos oriundos de empresas que buscam trabalhadores idosos para compor seus quadros, com destaque para o restaurante *Pizza Hut*, o fast-food *Bob's*, o Grupo Pão de Açúcar, o Instituto Butantã e Biscoitos Festiva (TEIXEIRA, 2014, p. 7).

Por tudo isso, constituindo o direito do trabalho um direito fundamental de qualquer ser humano, o fator idade “não deveria justificar a saída do mercado de trabalho nem servir como motivo a fim de generalizar o baixo nível de produtividade do trabalhador” (TEIXEIRA, 2014, p. 12).

Nessa seara, com relação ao rompimento do vínculo empregatício de forma abrupta, em razão da idade, com o mundo do trabalho, cita-se:

Romper com o vínculo do trabalho, que, em muitas situações, é um vínculo de 20,30 e até 40 anos de convívio, representa sair do meio de produção, separar-se das relações estabelecidas; conviver com o ócio e, a partir daí, dar um novo sentido à vida. Para os idosos de hoje, o trabalho era percebido como motivo de existir. Existir enquanto ser produtivo e atuante, através do conhecimento social pela capacidade física e intelectual, como construtor

social e, principalmente, como “provedor” financeiro e patrimonial (CORTELLETTI, 2006, p. 137).

Essa maneira de pensar e diferenciar estaria relacionada à questão dos estereótipos ligados ao envelhecimento, onde “envelhecer faz sentido num esquema da natureza, onde todas as coisas se modificam, se debilitam e morrem” (CHOPRA, 1999, p. 54).

Igualmente, a destinação dos empregos poderia ser apresentada como exemplo da discriminação por idade dos idosos, já que na maioria das vezes, as vagas são direcionadas para “pessoas com idades consideradas ‘empregáveis’” (SAMPAIO; NAVARRO; MARTÍN, 1999, p. 29), que apresentem uma aparência jovem, sem indícios de cabelos brancos e em pleno vigor físico.

Diante desse quadro, considerando o caráter humano e fundamental do direito do trabalho, já preconizado no parágrafo primeiro do artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos, a proteção desses grupos vulneráveis no campo do trabalho precisa da implementação de ações governamentais e sociais que evitem situações discriminatórias.

No que tange ao caráter fundamental do trabalho, Wandelli (2009, p. 47) destaca:

Esse “direito ao trabalho”, como direito preeminente em relação a outros direitos fundamentais à saúde, alimentação, habitação, somente pode ser o direito a um trabalho compreendido como dimensão humana mais ampla que aquela do trabalho no sentido reducionista a que foi levado pela modernidade. O trabalho como direito à reprodução e ao desenvolvimento autônomos da corporalidade vivente, o que significa muito mais que a sobrevivência física do corpo.

Visando traçar um breve comparativo acerca da empregabilidade dos idosos mundialmente, na contramão da fragilidade apresentada, destacam-se os dados do Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística (INE), apresentados por Cazarré (2016) no Jornal Agência Brasil, os quais apontam que os idosos, em Portugal, continuam no mercado de trabalho, apresentando média superior a do restante da União Europeia:

De acordo com a *Eurofound*, entre as pessoas com idade entre 65 e 70 anos, Portugal tem a segunda maior taxa de emprego (22%), ficando atrás apenas da Estônia (26%). No país, pessoas com idade acima de 50 anos preferem trabalhar mais horas a em outros países da Europa, com uma carga horária acima das 45 horas semanais. A Comissão Europeia lançou, para 2016 e

2017, a campanha “Locais de trabalho seguros e saudáveis”, cujo objetivo é promover o envelhecimento saudável, além de prevenir problemas de saúde ao longo da vida profissional e fornecer aos empregadores e aos trabalhadores meios para gerir a segurança e a saúde no trabalho, levando em conta o envelhecimento da população ativa. Segundo dados da Pordata, base de dados sobre Portugal, a expectativa de vida ao nascer, em 2015, era de 80,2 anos.

Nessa perspectiva, da mesma maneira que os trabalhadores idosos sofrem com o quase “descarte” no mercado de trabalho vigente, um grupo em especial merece destaque, qual seja, os trabalhadores envelhescentes, objeto da presente pesquisa de discriminação no mercado de trabalho e acerca do qual passa-se a abordar.

4.2.3 Do reconhecimento dos envelhescentes no mercado de trabalho

Considerando a globalização mundial e a consequente crise financeira e social que recai no âmbito mundial e nos países em desenvolvimento como o Brasil, quando o assunto é emprego e acesso ao trabalho, além dos jovens e idosos, os trabalhadores envelhescentes, considerados muitas vezes, no auge da carreira profissional, sem dúvida alguma possuem grandes dificuldades de empregabilidade no mercado trabalho formal.

Essa construção ocorre, pois a envelhescência, como já explicitado nos capítulos anteriores, seria uma etapa da vida onde o indivíduo acaba perdendo, por questões discriminatórias, seus papéis sociais, deixando de ser um indivíduo com importância no cenário trabalhista (RAMOS; STELMAK, 2009, p. 65).

O trabalho diretamente relacionado ao desenvolvimento humano, acaba enxergando no homem uma espécie de produto, onde se valoriza apenas aqueles que realmente estão aptos e se enquadram no conceito considerado ideal na sociedade capitalista atual, onde além de inteligente, bem-vestido e com boa aparência, quanto mais jovem o trabalhador, mais ativo e lucrativo para sua empresa.

Diante desse quadro, os envelhescentes, aqui compreendidos os trabalhadores com idade entre 40 e 59 anos de idade, não gozam de nenhum tipo de proteção.

Como foi possível identificar, a legislação brasileira e as discussões envolvendo o engajamento do governo na proteção da discriminação etária no mercado de trabalho, apenas englobam até o presente momento, os jovens, no qual

destaca-se a Lei do Primeiro Emprego, o artigo 442 da Consolidação da Lei Trabalhista e o contrato “verde e amarelo” (Medida Provisória nº 905/2019); e os idosos, com destaque ao Estatuto do Idoso e seu incentivo para contratação na iniciativa privada.

Vale destacar, ainda, que a temática envolvendo os envelhescentes, consideradas aquelas pessoas que ainda não alcançaram a idade de 60 anos ou mais, mas que também não são considerados jovens trabalhadores, acabam sofrendo com os efeitos da discriminação etária inerente ao processo de envelhecimento, por conta da criação de estereótipos e preconceitos, especialmente no que toca aos trabalhadores com idade igual ou superior aos 50 (cinquenta) anos. Não existindo até a presente data, uma preocupação governamental, e até social, na criação de políticas públicas de proteção a estes trabalhadores.

Porém, para enfrentar essa problemática, é necessário categorizar essa faixa etária de trabalhadores, reconhecendo, assim, sua vulnerabilidade no mercado de trabalho formal, já que o empregador associa a ideia de flexibilidade adotada nos tempos modernos, à juventude, dando preferência à contratação de trabalhadores mais jovens (LUSTOZA, 2006, p. 18).

Nesse sentido, cita-se:

A última década também trouxe consigo um novo grupo de trabalhadores segregados em razão da idade, aqueles que atingiram a maturidade e ainda possuem vigor físico, porém muitas vezes, vem sendo considerados “ultrapassáveis”, não adaptáveis às inovações, enrijecidos, “velhos” ou, outras vezes, de “alto custo”, haja vista que acumularam benefícios ao longo do tempo de serviço, considerando-se mais rentável a sua permuta por trabalhadores mais jovens. Descreve-se, nestas linhas, o trabalhador de mais de 40 anos (LUSTOZA, 2006, p. 97).

Por tudo isso, esses trabalhadores com 40 anos de idade ou mais, que claramente acabam enfrentando as mesmas dificuldades inerentes à discriminação etária dos jovens ou idosos, sendo facilmente substituíveis, precisam de um olhar governamental e social visando sua categorização como classe vulnerável, com a consequente criação de ações que conscientizem a sociedade acerca dessa problemática.

Nessa perspectiva Goldani (2010, p. 422) disserta:

Apesar das garantias constitucionais, a discriminação faz parte do cotidiano dos brasileiros em vários cenários e em diferentes níveis. A discriminação por idade no mercado de trabalho é mal conhecida, mas os resultados

disponíveis indicam claramente a sua presença, mesmo dentro de um grupo já discriminado, como os trabalhadores incapacitados (Sampaio, Navarro & Martín, 1999). Em 2005, mais de um quarto dos homens entre 50 e 65 anos e 30% das mulheres entre 50 e 59 anos eram definidos como economicamente inativos, no Brasil. Embora seja difícil para os pesquisadores quantificar a contribuição do preconceito etário e da discriminação por idade em si para essas baixas taxas de atividade, muitos indícios não sistemáticos sugerem que tanto homens quanto mulheres, à medida que se aproximam da idade da aposentadoria legal, são cada vez menos inclinados a buscar emprego. Acreditam, com base nas suas próprias experiências, que a discriminação por idade vai pesar contra eles no mercado de trabalho.

Portanto, aborda-se a questão no sentido de demonstrar que esses trabalhadores “envelhescentes” acabam tendo como opção, na maioria das vezes, apenas a informalidade, afastando-se de remunerações e coberturas sociais, compartilhando, assim, “a tristeza pelo desemprego, e, muitas vezes, a saudade dos tempos de outrora” (LUSTOZA, 2006, p. 176).

Com relação à dificuldade de adaptação dos trabalhadores envelhescentes ao cenário tecnológico, vale citar:

A maioria dos indivíduos que hoje está na faixa etária entre os 40 e 60 anos de idade, ou seja, envelhescentes, há 20 anos sequer tinha acesso a alguns equipamentos tecnológicos hoje considerados absolutamente indispensáveis, como computadores, celulares, pen drives e câmeras digitais. Foram forçados a aprender modos de viver totalmente diversos dos que vinham desenvolvendo para conseguirem permanecer conectados com o mundo e funcionalmente ativos (ANDREOLA; GOLDSCHMIDT, 2012, p. 469-470).

No mesmo trilhar, no que tange à discriminação etária envolvendo a discriminação em especial aos trabalhadores que apresentam a faixa etária acima dos 40 (quarenta) anos, a situação também foi identificada no ano de 2006:

A idade constitui-se em um dos pontos frágeis das relações laborais. Nesse aspecto, tanto os jovens como os idosos sentem os efeitos de um mercado de trabalho que não alberga a sua população economicamente ativa, deixando de fora um contingente expressivo de trabalhadores. A última década também trouxe consigo um novo grupo de trabalhadores segregados em razão da idade, aqueles que atingiram a maturidade e ainda possuem vigor físico, porém muitas vezes vêm sendo considerados ‘ultrapassados’, ‘não adaptáveis às inovações’, ‘enrijecidos’, ‘velhos’, ou, outras vezes, de ‘alto custo’, haja vista que acumularam benefícios ao longo do tempo de serviço, considerando-se mais rentável a sua permuta por trabalhadores mais jovens (LUSTOZA, 2006, p. 97).

No ponto destinado aos trabalhadores envelhescentes, pode-se ainda afirmar que muitas vezes, “aos olhos do empregador, passam a ser um ‘incômodo’,

para não dizer um 'perigo', devendo ser afastados do trabalho produtivo o quanto antes para não 'contaminarem' com suas ideias 'insurgentes' os 'novos' trabalhadores” (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 165).

Ainda:

Já a partir dos 35 anos de idade passa o trabalhador brasileiro, de uma maneira geral, mormente de nível médio e primário, a enfrentar brutal dificuldade para conseguir novo emprego, muitas vezes se vendo obrigado a se lançar no mercado informal, cuja incerteza consegue ser maior que o emprego desprovido de estabilidade (FURTADO, 2016, p. 190).

Da mesma maneira que o racismo, “o preconceito etário depende da estereotipagem. Sente-se o seu impacto destruidor em três áreas principais: preconceito social, discriminação nos locais de trabalho e tendenciosidade no sistema de saúde” (GOLDANI, 2010, p. 413).

Todavia, dentro dessa cultura globalizada onde o lucro é o objetivo, o valor repousa na longevidade, não sendo o envelhecimento um processo valorizado (CHOPRA, 1999, p. 285).

A problemática dos envelhescentes no mercado de trabalho ocorre inicialmente diante da inexistência de uma legislação clara que conceitue esse grupo etário, já que os mesmos estariam no auge da vida adulta, longe da velhice e em pleno vigor físico e mental.

Portanto, no cenário imposto pelo mercado globalizado, que enxerga na juventude a solução dos problemas, os envelhescentes são alvos de atitudes discriminatórias, como acima explicitado, tanto na fase contratual como pré-contratual.

Isso porque os profissionais envelhescentes são vistos pelo mercado de trabalho como experientes, mas críticos demais, lentos, de difícil adaptação no cenário atual, com salários maiores que os jovens, sendo detentores de informações privilegiadas, que o empregador encara como risco.

Nesse contexto, onde o sistema capitalista neoliberal almeja o lucro, na busca de profissionais qualificados e adaptados à velocidade tecnológica, mas que apresentem baixo custo salarial, diante das evidências que apontam a clara dificuldade do trabalhador acima dos quarenta anos, tanto na fase contratual como pré-contratual, bem como diante da dificuldade de comprovação da discriminação etária na prática, especialmente, por não serem considerados os trabalhadores “envelhescentes” sujeitos vulneráveis, com ocorre com os trabalhadores jovens, os

idosos, as mulheres e os negros, será discutido no último capítulo a real e urgente necessidade de proteção dessa faixa etária, ampliando, dessa forma, o debate acerca do tema em questão, frente ao direito da antidiscriminação.

5 A RELEVÂNCIA DAS AÇÕES DE ANTIDISCRIMINAÇÃO PARA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES ENVELHESCENTES NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO DIANTE DO CONTEXTO DO ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DIREITO

Ao abordar o tema envolvendo os envelhescentes, considerados aqueles trabalhadores com faixa etária entre 40 (quarenta) e 59 (cinquenta e nove anos) reforça-se, conforme previamente explanado, que resta evidenciada a presença de ofensa aos princípios da igualdade e proibição de discriminação por idade constitucionalmente previstos no campo do direito trabalhista.

Essas ofensas discriminatórias estariam diretamente ligadas a grupos de trabalhadores considerados, segundo a classificação de marcos regulatórios nacionais e internacionais, grupos em posição de vulnerabilidade, dentre os quais destaca-se a discriminação etária dos jovens e dos idosos, oportunidade em que enfatiza-se a necessidade de reconhecimento da fragilidade dos trabalhadores envelhescentes, que demandam uma atenção especial visando sua proteção.

Por essas razões, defende-se a necessidade do enfrentamento imediato do tema, com a edição e implementação de ações de políticas públicas visando amenizar os efeitos da discriminação etária, promovendo o reconhecimento e a inclusão dos envelhescentes no mercado trabalhista formal, com o respeito a direitos básicos e fundamentais já consagrados constitucionalmente, onde destaca-se o princípio da isonomia, já explanado no capítulo anterior, frente ao direito da antidiscriminação, objeto do tópico abaixo, visando, assim, impedir que atos discriminatórios contra esse segmento de trabalhadores ocorram nas relações de trabalho.

5.1 DA OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO TRABALHO – DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO

Conforme visto acima, em clara complementação ao princípio da igualdade previsto na Carta Magna, é possível constatar a expressa previsão da proibição de discriminação por idade no mercado de trabalho, no artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Ao estudar o princípio da proibição da discriminação positivado constitucionalmente e internacionalmente, como se verifica a seguir, é necessário encará-lo de forma complementar ao princípio da igualdade. Isso porque “não se coaduna com o princípio da isonomia o fato de ser feita discriminação, quer seja de pessoa, de situações ou de coisas, a não ser levando-se em conta marco diferencial ínsito às ditas pessoas ou coisas” (FURTADO, 2016, p. 144).

Como já explanado no capítulo anterior, ao examinar a Constituição Federal vigente, constata-se explicitamente a proibição de diferença na admissão ou pagamento de salários em razão da idade.

Partindo dessa premissa, Martins (2014, p. 478) afirma:

A redação final do inciso XXX do art. 7º da Lei Maior veda diferença de salários no exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Essa Constituição não repete, porém, a Constituição de 1946, que mencionava não poder haver discriminação quanto a nacionalidade. Entretanto, esse princípio se acha implícito no artigo 50, caput, da Lei Maior de 1988, quando expressa que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, havendo igualdade entre brasileiros e estrangeiros, salvo as restrições feitas na própria norma constitucional. Volta o constituinte em 1988 a prever que não poderá haver critério de discriminação quanto à idade, o que se verificava nas Constituições de 1934 e 1946. Inova no aspecto de que não poderá haver discriminação quanto ao exercício de funções o que nunca tinha sido anteriormente previsto.

Todos os dispositivos constitucionais apontados no capítulo anterior constroem o direito da antidiscriminação, que deve ser respeitado, conforme disserta Rios (2008, p. 24-26):

[...] o direito da antidiscriminação no Brasil deve ser encarado dentro de uma esfera comparativa com o ordenamento jurídico americano, no qual entende estar muita mais avançados quando o assunto envolve discriminação, buscando uma abordagem múltipla com o princípio da igualdade.

Toda essa normatização constitucional e infraconstitucional ocorre com base nas normas internacionais já categorizadas e das quais destaca-se o conceito de discriminação extraído da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, aprovada no ano de 1965, sendo ratificada pelo Brasil no ano de 1968, e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, aprovada no ano de 1979 e ratificada pelo Brasil no ano de 1981, no qual estabelece o conceito de discriminação (BRASIL, 1969).

Dessa forma, mesmo que ainda não exista um programa governamental atento à questão da dificuldade de empregabilidade dos trabalhadores envelhescentes, é preciso destacar e promover uma discussão acerca de direitos fundamentais já existentes nacionalmente e internacionalmente

Rios (2008, p. 20), tendo por base o tema envolvendo o conceito jurídico constitucional de discriminação, entende como sendo:

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública.

Diante do envelhecimento da população mundial, na Europa, no ano de 2012, ocorreu o ano do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre as Gerações, buscando, no que toca às relações trabalhistas, uma maior atenção governamental para aumentar a participação do mercado de trabalho formal, visando que as pessoas com mais idade se mantenham por mais tempo no trabalho, aumentando não somente a qualidade de vida, mas respeitando e melhorando o ambiente de vida de cada indivíduo (MOREIRA, 2013, p. 12).

É neste cenário que encontra destaque o princípio da igualdade, visando a proteção de grupos sociais em posição de vulnerabilidade.

Moreira (2013, p. 15), ao tratar do princípio da proibição da discriminação em razão da idade, destaca o artigo 24 e 25 do Código de Trabalho Português:

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e tratamento no que se refere a acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente de idade, assim, como o art. 25, relativo com a proibição da discriminação e que nos números 2 e 3 estabelece algumas exceções a essa proibição com a importância para análise da discriminação por idade.

Neste ponto, Rios (2008, p. 53) ainda afirma que:

Na mesma linha o direito brasileiro dispõe de uma lista exemplificativa de “classificações suspeitas” (nossos critérios proibidos de discriminação) e um extenso rol de direitos fundamentais, ainda que não exaustivo. Juntos, eles proveem proteção contra discriminação fundada em situações pessoais (idade e deficiência física, por exemplo) e em escolhas e condutas (convicção filosófica e expressão artística, por exemplo).

Nesse contexto, analisando a legislação protecionista constitucional e infraconstitucional, resta claro o entendimento de proibição de julgamentos diferenciadores injustificados inerentes a questões pessoais do indivíduo, dentre os quais, cor, raça, opção sexual e a idade.

Ao abordar o tema discriminação é preciso ainda destacar a presença da discriminação negativa e a discriminação positiva, quais sejam:

[...] cumpre-nos fazer a distinção entre discriminação negativa e discriminação positiva. A primeira refere-se ao conceito amplamente divulgado que determina tratar-se de forma diferenciada um determinado grupo social ou um conjunto de pessoas que possuem características em comum, com o objetivo específico de menosprezá-las, dando a elas atributos e qualificações negativas. Caminhando no sentido inverso, a discriminação positiva refere-se a determinadas ações que visam equiparar pessoas ou grupos sociais que estão discriminados negativamente para que possam integrar a sociedade de forma igualitária. Para se promover a discriminação positiva utilizamos as ações afirmativas (BÔAS, 2003, p. 28).

Com base na discriminação positiva, como visto, é possível realizar o “julgamento” que objetiva introduzir, por exemplo, uma distinção em razão da idade, para favorecer ou incluir o trabalhador envelhescente. Daí porque a “diferenciação” deve ser “justificada”.

Nessa seara poderia surgir o seguinte questionamento: como seria implementada essa distinção? Justamente por meio de políticas de ações e programas governamentais que promovesse o reconhecimento da vulnerabilidade dos trabalhadores envelhescentes, visando, assim, enfrentar a situação.

Observando-se a legislação nacional, encontra-se a Lei nº 9.459, editada no ano de 1997, que embora considere crime a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, não engloba as questões inerentes à discriminação por idade (BRASIL, 1997).

No campo do trabalho, Lustoza (2006, p. 97), ao abordar o tema envolvendo a discriminação etária, entende que “a idade constitui-se em um dos pontos frágeis das relações laborais”, enfatizando a problemática dos jovens, os idosos e também dos envelhescentes, que muitas vezes acabam não conseguindo manter o emprego almejado.

Como já explicitado no capítulo anterior, objetivando equacionar algumas situações, na busca da proteção do jovem, o Brasil editou a Lei de Incentivo ao Primeiro Emprego, bem como a Medida Provisória que introduziu o contrato “verde e

amarelo”, com ênfase ainda na proteção do Idoso, estampada na Lei nº 10.741 de 2003.

Todas as legislações protecionistas, embora não resolvam a problemática, podem ser consideradas um marco regulatório de extrema importância na proteção e proibição da discriminação etária nas relações de trabalho. Porém, resta evidente a ausência de proteção dos trabalhadores envelhescentes, considerados até o presente momento, pelo governo e pela sociedade, uma classe distante da problemática da discriminação etária, mas que merece uma atenção especial.

Isso porque, embora cresça a presença de projetos e programas destinados às pessoas com mais idade, o olhar ainda não está voltado para os trabalhadores envelhescentes, por não serem considerados pessoas em posição de fragilidade, como ocorre com os jovens na busca do primeiro emprego e com os idosos.

Infelizmente, no mundo atual, onde a juventude e o corpo trabalhado fisicamente são sinônimos de beleza e saúde, a simples aparência da pessoa leva a definir como um indivíduo jovem ou velho. Sendo exatamente nesse ponto que se resume a importância da extensão do direito da antidiscriminação aos trabalhadores envelhescentes, por meio de ações e programas governamentais que apresentam um novo olhar nesse cenário.

Essa colocação com relação aos estereótipos criados pela sociedade já foi defendida por Debert (1998, p. 55) ao afirmar que:

[...] muitas vezes é a impressão que o pesquisador tem sobre a aparência do pesquisado que o leva a caracterizar os indivíduos como velhos. Outras vezes, é a autodefinição do informante e, na maioria das vezes, uma determinação aproximada de sua idade cronológica.

Nessa esteira, mais uma vez, vale citar as relevantes considerações de Rios (2012, p. 172):

Para a compreensão e o desenvolvimento do direito da antidiscriminação esses paradigmas são muito valiosos. A todo instante, a luta por direitos protagonizada por grupos discriminados se depara com tais tensões, como revelam os remédios que vão do combate à discriminação direta, intencional e explícita até a adoção de medidas diferenciadas positivas, sejam estas no sentido da acomodação das diferenças ou de ações afirmativas. A própria enumeração de critérios proibidos de discriminação pode ser compreendida como um reforço do mandamento constitucional de igualdade formal (objetivando instituir efetiva indiferença diante dos particularismos individuais

ou grupais) ou como reconhecimento das diversas identidades sob as quais se organizam os grupos sociais que compõem a coletividade.

Segundo Lustoza (2006, p. 97), os índices de desemprego aumentaram consideravelmente, a partir da década de 90, especialmente nos países economicamente dependentes, como é o caso do Brasil, ligados aos países em desenvolvimento. Fato esse que afetou, principalmente, grupos mais fragilizados da força de trabalho, em decorrência de uma postura omissa do Estado, retratada pela ausência de políticas públicas destinadas ao bem-estar social e à reestruturação das empresas.

Portanto, mesmo presente na legislação princípios e direitos fundamentais, com destaque à igualdade e à proibição de discriminação por idade, no campo trabalhista, alguns grupos continuam sofrendo com a discriminação etária, dentre os quais os trabalhadores envelhescentes, alvos fácieis da segregação, conforme será abordado no tópico seguinte.

5.2 DAS DIFICULDADES DOS ENVELHESCENTES NO ACESSO E MANUTENÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

No capítulo anterior, foi abordada a necessidade de reconhecimento dos envelhescentes como classe vulnerável no mercado de trabalho, diante da ausência de proteção específica.

Como já explanado, a idade infelizmente constitui uma das situações de fragilidade no campo do trabalho, no qual grupos de trabalhadores vulneráveis acabam sofrendo as consequências.

Assim, o grupo de trabalhadores acima de 40 (quarenta) anos, por serem considerados trabalhadores em meio caminho, não sendo jovens, nem idosos, acabam sofrendo com o desemprego.

Essa situação, segundo Furtado (2016, p. 291), ocorre em decorrência da crise vivenciada pela era neoliberal e globalizada, que contribui para o aumento do desemprego, bem como dificulta “a situação do trabalhador com mais idade para conseguir sua inserção em tão excludente realidade”.

Acerca da dificuldade de acesso e permanência no mercado de trabalho formal dos envelhescentes, Silva (2012, p. 54) cita:

[...] o custo alto para o empregador é o principal obstáculo para o trabalho dos cinquentões: “Um executivo de 50 anos custa 50% a mais do que um de 35 na mesma posição”. [...] considerando executivos com igual desempenho e remuneração, o escolhido para ser demitido é o mais velho em 70% dos casos. [...] “A política de trocar ‘um de 40 por dois de 20’ existe e é praxe no mercado brasileiro”. [...] a idade avançada é interpretada como sinônimo de “pouca flexibilidade” pelos empregadores. Além disso, há uma percepção generalizada de que o desempenho profissional começa a declinar a partir dos 35 anos.

No mesmo sentido, Beauvoir (1990, p. 279) apresenta uma pesquisa realizada na França, a qual demonstra que 88% dos anúncios para oferta de emprego exigiam que o candidato tivesse menos de 40 anos, enquanto nos Estados Unidos a situação não era muito diferente, já que as propagandas limitavam a idade de 40 anos para ingresso no trabalho.

Na mesma linha discriminatória, Moreira (2013, p. 28) apresenta uma decisão extraída do Tribunal Irlandês, que considerou “discriminação em razão da idade, o caso de um anúncio de emprego, em que se requeria um jovem dinâmico e executivo”, diante da clara exclusão dos candidatos que apresentavam faixa etária acima dos 40 anos.

E acrescenta:

Desde logo na fase do acesso e do contrato de trabalho, é admissível perguntar sobre a idade ou será que poderá ser considerada uma discriminação em razão da idade não justificável? Nos EUA não é possível questionar o candidato sobre a sua idade e na Irlanda o Tribunal já decidiu que não é legítimo perguntar pela idade dos candidatos nos formulários de candidatura da empresa (MOREIRA, 2013, p. 64).

Esse cenário se apresenta dentro dessa lógica da globalização e da individualidade, na qual o desemprego e a diminuição de renda daqueles que ainda conseguem ingressar no mercado de trabalho formal são situações vivenciadas no cotidiano não somente da população brasileira, mas também mundial (FURTADO, 2016, p. 281).

Com o mesmo raciocínio, acerca da discriminação dos trabalhadores envelhescentes, destaca-se:

Importa que haja a distinção entre o processo de envelhecimento e a velhice propriamente dita, o que nem sempre é feito no mundo do trabalho, para o qual o conceito de velhice é extremamente abreviado, vale dizer, o trabalhador já é considerado velho, e portanto inútil para o labor, a partir dos 35 anos, portanto em momento muito aquém da velhice biológica e emocional (FURTADO, 2016, p. 315).

Somada a essa problemática de discriminação dos trabalhadores, constatada a partir da idade dos 35 anos, é preciso considerar a necessidade de uma imediata adoção de providências por parte do Poder Público, diante do rápido envelhecimento da população mundial e brasileira que não somente envelhece, mas vive muito mais tempo.

Nesse sentido, as diferenças de tratamento em razão da idade são múltiplas e têm vindo a tonar-se cada vez mais evidentes e sujeitas à discussão (MOREIRA, 2013, p. 733).

Portanto, no caso brasileiro, da mesma maneira que ocorre no cenário mundial, o enfrentamento da discriminação por idade no mercado de trabalho nem sempre configura tarefa fácil, fato esse que exige uma maior discussão do tema.

Nesse contexto, cita-se:

Entende-se que quando se interroga a discriminação em razão da idade, é toda a racionalidade do direito que é questionada, pois esta questão pode estar potencialmente em todas as decisões. Torna-se, assim, essencial inserir dentro do discurso da racionalidade jurídica armas que permitam a todos os trabalhadores, mas sobretudo os mais idosos, defender os seus interesses fundamentais neste nosso mundo global e em crise perante uma população que está a envelhecer (MOREIRA, 2013, p. 76)

Para tanto, apresenta-se no próximo tópico os dados colhidos de institutos governamentais, como o IBGE e o IPEA, bem como um breve compilado de jurisprudências e reportagens que evidenciam claramente a discriminação etária dos trabalhadores envelhescentes nos últimos anos, comprovando, assim, a exigência de uma imediata adoção de ações pelo poder público, visando a conscientização acerca da vulnerabilidade dos referidos trabalhadores, que se encontram na faixa etária compreendida entre os 40 anos e mais, com o consequente respeito aos seus direitos fundamentais, nomeadamente, o direito do trabalho.

5.2.1 Análise de dados que apontam a vulnerabilidade dos envelhescentes no mercado de trabalho

Conforme dados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), que realizou uma profunda análise do mercado de trabalho brasileiro, os últimos dados do IBGE, no ano de 2015, apontam que o desemprego é muito maior

para pessoas acima de 40 (quarenta anos), alcançando a taxa de 46% (quarenta e seis por cento) de desempregados (IBGE, 2016).

Recentemente, dados do IBGE publicados no ano 2019, apontam que o índice de desempregados atingiu o montante de 5,2 milhões de brasileiros que procuram trabalho, mas não obtém sucesso (FERREIRA, 2019).

Nesse cenário:

[...] os trabalhadores com faixa etária de 40 a 59 anos tem a segunda maior taxa de desemprego da Região Metropolitana de São Paulo (20,2%). Esse grupo só estaria atrás dos jovens entre 16 e 24 anos, público que está apenas começando no mercado de trabalho (FERREIRA, 2019, n.p.).

De igual maneira, Medeiros (2018) narra acerca de uma pesquisa realizada pela *Aging Free Fair* em parceria com a FGV EAESP, que constatou, após pesquisar 140 gestores de Recursos Humanos, que as “organizações ainda não estão preparadas para enfrentar um cenário de envelhecimento da força de trabalho”.

Porém, o que chama a atenção no estudo realizado em fevereiro e março do ano de 2018 e que contou com o apoio da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) e da BrasilPrev, é justamente o seu título que reza: “Empresas não estão preparadas para funcionários idosos, revela pesquisa” (MEDEIROS, 2018). Isso porque, no mencionado estudo pode-se facilmente verificar que a pesquisa aponta as dificuldades de trabalho do empregado considerado maduro, em especial, a partir da idade igual ou superior à faixa etária dos 50 (cinquenta) anos. Fato esse que denota a presença maciça da discriminação etária desses profissionais, que embora não sejam idosos, acabam sendo tratados como descartáveis (MEDEIROS, 2018).

Diante da problemática, a pesquisa apresentada pelo Instituto Social, Ambiental e Desenvolvimento Sustentável aponta:

Já é necessário que organizações se adaptem à força de trabalho envelhecida e gestores se conscientizem do valor da experiência dos profissionais maduros. Para isso, é importante que as organizações adotem práticas adequadas para a inserção e manutenção desses profissionais”, destaca (MEDEIROS, 2018).

Com o mesmo raciocínio, segundo reportagem veiculada pela BBC News Brasil em São Paulo, no mês de março de 2019, extrai-se o “drama das pessoas com

mais de 50 anos que passam a noite na fila na busca de uma vaga de emprego, sem sucesso” (SOUZA, 2019, n.p.).

Reforçando o cenário discriminatório dos empregados envelhescentes no campo trabalhista formal, especialmente no que toca à recolocação de profissionais nas vagas de emprego disponível no Brasil após os 40 (quarenta) anos, incluindo homens e mulheres, citam-se os dados do Ministério do Trabalho, apontados pelo Cadastro Geral de Empregos e Desempregado (CAGED)¹⁵, demonstrando claramente um saldo negativo de emprego para a respectiva faixa etária nos meses de janeiro a abril de 2018 (ROSSETTO, 2018), dados esses amplamente divulgados nos meios de comunicação.

Tudo isso, somado aos dados apresentados pelo Ministério do Trabalho, em pesquisa realizada pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), reforça que o índice de despedidas para o grupo de trabalhadores com idade superior aos 40 anos superou as admissões (BRASIL, 2015).

Focando-se na discriminação dos trabalhadores envelhescentes, percebe-se em simples busca na Internet muitas reportagens publicadas nos mais variados veículos de comunicação, dos quais pode-se extrair algumas manchetes: “Profissional com mais de 40 anos tem dificuldade de recolocação” (FARIAS, 2015); “Desemprego dispara entre pessoas acima dos 40 anos, diz IBGE” (RODRIGUES, 2016); “Qual o real problema em contratar pessoas acima dos 40 anos?” (PIRES, 2013), dentre outros.

Confirmando essa situação, vale destacar o depoimento de um administrador de empresas, veiculado em reportagem:

O administrador de empresas Júlio Souza, de 52 anos, busca recolocação no mercado há dois anos, desde quando foi demitido da função de gerente geral, em outubro de 2015. Natural de Juiz de Fora (MG), veio transferido de Manaus para Fortaleza em 2014. Ele conta que já participou de entrevistas até em São Paulo e em Minas Gerais, mas percebe a restrição das empresas em contratar pessoas acima dos 45 anos de idade. “Mesmo que tenha no currículo uma vasta experiência profissional, independente dos segmentos em que atuou. Isso é cultural”, revela (O POVO, 2017, n.p.).

¹⁵ “O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) foi criado como registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É utilizado pelo Programa de Seguro-Desemprego, para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais. Este Cadastro serve, ainda, como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais” (BRASIL, 2015).

Seguindo a mesma tendência, com relação à empregabilidade, a situação das mulheres na faixa etária acima dos 40 anos ainda é mais difícil, pois dados apresentados pela Fundação Seade e pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), indicam que “a taxa de desemprego entre as mulheres diminuiu 1,5% no ano passado. Porém, para mulheres mais velhas e que não têm experiência profissional, entrar nos números dessa estatística pode ser uma tarefa difícil” (LANZUOLO, 2019).

Reforçando os dados já apresentados, considerando recente reportagem apresentada no site o Globo, intitulada “Discriminação no mercado de trabalho pode começar por fotos em rede social” (CAVALLINI, 2018), a maior dificuldade em processos de recrutamento de empresas, segundo os candidatos à vaga, dentre outros motivos como deficiência e raça, estaria relacionada diretamente com a idade, destacando-se os profissionais acima dos 55 anos.

Recentemente, atenta às dificuldades dos trabalhadores com idade acima dos 50 (cinquenta) anos, a Revista Exame (PATI, 2019) publicou matéria apresentando iniciativas de empresas como a Unilever, Votorantim, Vivo e Gol voltadas para a contratação desses profissionais mais experientes que encontram barreiras discriminatórias na inclusão no mercado de trabalho formal, destacando que embora “o crescimento do desemprego de longo prazo é maior entre os jovens, 27,3% dos desocupados com mais de 40 anos insistem sem sucesso na busca por trabalho há pelo menos dois anos” (PATI, 2019, n.p.).

Acerca dos estereótipos ligados aos trabalhadores com mais idade nos locais de trabalho, Goldani (2010, p. 414) afirma que os empregados com maior idade, em muitos casos, “não são contratados ou promovidos porque os patrões costumam acreditar que serão menos flexíveis e competentes do que aqueles mais novos, optando pela contratação de uma mão-de-obra mais barata e mais jovem”.

No que toca aos envelhescentes, Goldschmidt (2008) afirma que os mesmos são atingidos pelos efeitos da flexibilização, impostos pelo avanço tecnológico e pela globalização da economia, sendo considerados velhos. Em razão disso, acabam sendo despedidos precocemente, no auge da carreira, sob os mais variados argumentos: altos salários, lentidão para assimilar as novas tecnologias e por serem mais críticos:

Por seu turno, os “envelhescentes”, assim considerados os trabalhadores com quarenta anos ou mais de idade, são discriminados por vários motivos: a) pelo fato de serem considerados experientes e críticos, o que abala o poder de comando do empregador, b) por possuírem patamar salarial mais significativo, podendo ser substituídos por trabalhador jovem que, em tese, presta o mesmo serviço por menor salário, c) por ser considerados “pouco flexíveis, d) por não absorverem as “novas tecnologias” (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 4).

Na prática, as dificuldades apontadas, em especial dos trabalhadores envelhescentes, também já foi enfrentada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA. PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA NO PERÍODO QUE ANTECEDEU À APOSENTADORIA. ATRIBUIÇÃO DAS CLASSES A PROFESSOR MAIS NOVO, RECÉM CONTRATADO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. A redução da carga horária de professor mais idoso, praticada no período que antecedeu a sua aposentadoria, com atribuição das classes a outro professor, mais novo e recém contratado, caracteriza atitude discriminatória pela idade, ensejadora de direito à indenização por danos morais. Toda a discriminação é odiosa. A discriminação dirigida contra um profissional com vários anos de serviço, em razão da idade, desprezando tanto sua experiência, quanto os serviços que prestou, é agravada pela ingratidão, que aumenta a sensação de injustiça e de ser apenas uma peça descartável da produção (TRT 12ª Região RO 0003623-53.2011.5.12.0026¹⁶) (BRASIL, 2020a)

Conforme a ementa acima apresentada, ocorreu a condenação do Sistema de Ensino Energia Ltda. ao pagamento de indenização em decorrência da clara presença da discriminação etária ocorrida em virtude da redução de carga horária do trabalhador (professor), em virtude da contratação de profissional mais jovem.

Chama a atenção o trecho do referido acórdão que caracterizou a atitude da empregadora como ofensa moral, tendo em vista o fato ocorrer ao final da carreira do trabalhador demandante, “o que certamente lhe causou grande sentimento de humilhação e de menos valia” (BRASIL, 2020a).

De igual maneira, o Tribunal Superior do Trabalho também enfrentou a temática da discriminação etária envolvendo os trabalhadores envelhescentes:

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA. ABUSIVIDADE. Se o direito potestativo de dispensa imotivada encontra limites nos valores encampados pelo texto constitucional - dentre eles, a proibição de discriminação em razão da idade (art. 3º, IV, CR/88) -, havendo indícios de dispensa por mera questão etária, injustificável em face das atribuições do empregado, configura-se o ato ilícito por abuso de direito punido exemplarmente pelo artigo 4º da lei 9.029/1995. Recurso provido para

¹⁶ Acórdão do Recurso Ordinário nº 0003623-53.2011.5.12.0026 segue na íntegra no Anexo 1.

declarar abusiva a dispensa infligida ao autor e deferir-lhe indenização por danos patrimoniais e morais. (0072400-64.2010.5.17.0001 do TRT da 17ª Região, publicado em 29/03/2011). (BRASIL, 2020b).

Segundo decisão exarada, a instituição bancária acabou condenada pelo fato de instituir Resolução estabelecendo “que o empregado que completasse 30 anos de banco e, simultaneamente, tivesse assegurada a condição de aposentado ou de elegibilidade à jubilação pelo INSS, seria demitido de seus quadros” (BRASIL, 2020b).

Infelizmente, mesmo com a decisão considerando arbitrária e discriminatória a situação, é comum encontrar Planos de Demissões Incentivadas propagadas como incentivo, mas que na realidade representam a substituição de empregados mais velhos por outros mais novos.

Com relação aos Planos de Demissões Incentivadas, segundo o Juiz Roberto José Ferreira de Almada, em decisão extraída do Acórdão do Recurso Ordinário referente ao processo nº 0072400-64.2010.5.17.0001 do TRT da 17ª Região, publicado em 29/03/2011, os trabalhadores precisam “suportar o vexame de se verem trocados por empregados novinhos em folha, fazendo-se parecer com uma máquina velha que se lança fora despreziosamente em um depósito qualquer” (BRASIL, 2020b).

Na referida decisão, vale destacar que a reclamante do caso era envelhescente, estando longe da aposentadoria, informando que foi obrigada a aderir ao PAAC, pois as referidas Resoluções já estabeleciam o desligamento de homens e mulheres com idades acima de 48 anos até 53 anos, critérios esses vedados, por serem consideradas práticas discriminatórias.

No processo, o reclamante além de solicitar a reintegração no cargo, requereu ainda o pagamento de indenização por dano moral, por considerar a presença de dispensa claramente discriminatória, estando pautada num motivo totalmente injustificável e contrário aos preceitos legais.

Na oportunidade, o recurso recebeu provimento, sendo determinada a imediata reintegração do reclamante ao emprego, mediante o pagamento dos salários que o mesmo fazia jus, desde o momento do afastamento, sendo deferido ainda o pedido de dano moral, fixado no montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

No que toca aos planos de demissão voluntária e incentivada, destaca-se que são instrumentos utilizados pelas empresas para reformulação de cargos e custos, ocultando muitas vezes uma clara discriminação etária que passa

despercebida na grande maioria das vezes pelos trabalhadores que acabam pressionados para aceitar essa condição.

Com relação a essa alarmante questão, é interessante citar o entendimento colhido do acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, processo nº TST-RR-564-81.2011.5.24.0007, em acórdão proferido na 4ª Turma, de relatoria da Ministra Maria de Assis Calsing, publicado no dia 24/04/2013, que conheceu o recurso ordinário da reclamante, por unanimidade:

Moral da estória: muito embora a absorção pelo mercado de empregados “novinhos em folha” seja medida da ordem do dia com vistas a debelar o desemprego, não se pode olvidar que nem todo o aposentado e pensionista pode se dar ao luxo de cruzar os braços dada sua condição de arrimo de família. Raciocínio em contrário importaria, *data venia*, em salvaguardar o sustento de um (geralmente empregado no auge do vigor físico sem dependentes) em detrimento de vários (o empregado idoso e sua família). Para encerrar, voltando-se à análise da questão sob a ótica legal, não é demais lembrar que as regras de aposentadoria são regidas pelas diretrizes em vigor na data da admissão do empregado, não se admitindo alterações posteriores lesivas (súmula 288/TST). Frente a tal consideração, conclui-se que a dita Resolução, afora fazer tábula rasa do veto à dispensa discriminatória, também dá de ombros ao princípio da inalterabilidade contratual inserido no artigo 468 da CLT. Nesse passo, se o direito potestativo de dispensa imotivada encontra limites nos valores encampados pelo texto constitucional - dentre eles, a proibição de discriminação em razão da idade (art. 3º, IV, CR/88) -, havendo indícios de dispensa por mera questão etária, injustificável em face das atribuições do empregado, configura-se o ato ilícito por abuso de direito punido exemplarmente pelo artigo 4º da lei 9.029/1995. (BRASIL, 2020c).

De igual maneira, da decisão proferida pelo TST-RR-27100-40.2010.5.17.0014, em que é Recorrente Maria Rosalino Bridi Gomes e Recorrido Banco do Estado do Espírito Santo S.A. – BANESPE, foi considerada abusiva, injustificável e, portanto, discriminatória a Resolução que estabelecia a rescisão contratual de todos os empregados com mais de trinta anos na empresa em condições de aposentadoria (BRASIL, 2020d).

No corpo da referida decisão, chama a atenção o fato de a reclamante alertar que, com a aposentadoria forçada e proporcional, passou a receber menos do que recebia quando estava na atividade, encontrando-se em posição de dificuldade financeira.

No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho exarou decisões no ano de 2016 contra a mesma instituição bancária:

INDENIZAÇÃO PELA PERDA DE UMA CHANCE – RESOLUÇÃO Nº 696/2008 DO BANCO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO S.A. –

BANESTES - POLÍTICA DE DESLIGAMENTO DOS EMPREGADOS COM TRINTA ANOS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA - DISCRIMINAÇÃO POR IDADE ILEGÍTIMA. 1. No caso dos autos, é incontroverso que o Banco reclamado editou a Resolução nº 696/2008, por meio da qual instituiu uma política de desligamento apenas para seus empregados com trinta anos ou mais de serviço, elegíveis à aposentadoria integral ou proporcional, entre os quais se encontrava a reclamante. Registrou a Corte de origem que o reclamado não se comprometeu a manter a empregada em seu posto de trabalho até completar os 55 anos necessários para o preenchimento dos requisitos para o recebimento de complementação de aposentadoria em valor superior àquele que vem sendo adimplido pela Fundação Banestes, e considerou lícita a despedida sem justa causa levada a efeito. 2. Contudo, afigura-se cabível a avaliação do tema pelo prisma da teoria da perda de uma chance (parte d' une chance), na qual se visa à responsabilização do agente causador pela perda da possibilidade de se buscar posição mais vantajosa que muito provavelmente se alcançaria, não fosse o ato ilícito praticado. Nesse passo, a perda de uma chance, desde que razoável, é considerada ofensa às expectativas do trabalhador, que, ao pretender uma situação mais vantajosa, teve abroquelado seu intento por ato do empregador. 3. A chance perdida guarda sempre um grau de incerteza acerca da possível vantagem, ainda que reduzido, dando azo ao pagamento de indenização correspondente à possibilidade de êxito do intento do trabalhador. 4. A dispensa sem justa causa da reclamante, além de caracterizar-se como prática discriminatória, pois ocorreu pelo simples fato de ela preencher os requisitos de 30 anos de prestação de serviços e se encontrar em condições de se aposentar, também a impediu de auferir valor de complementação de aposentadoria superior àquele que vem recebendo, caso a chance de permanecer no emprego não lhe houvesse sido suprimida. Devida, portanto, a indenização vindicada. Recurso de revista conhecido e provido (RR-96100-64.2009.5.17.0014, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT de 2/9/2016). (BRASIL, 2020e).

Na decisão citada, denota-se que o critério utilizado pelo Banco condenado para a dispensa do funcionário, qual seja, 30 (trinta) anos de serviços prestados e em condições de aposentadoria, apresenta características claramente discriminatória.

De igual modo, em decisões exaradas contra a mesma instituição bancária, o Tribunal Superior do Trabalho, considerou as medidas adotadas para o afastamento dos empregados, um caso típico de discriminação por idade:

BANESTES. RESOLUÇÃO Nº 696/2008. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO DE EMPREGADOS COM TRINTA ANOS OU MAIS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA. PLANO DE AFASTAMENTO ANTECIPADO VOLUNTÁRIO DIRIGIDO EXCLUSIVAMENTE A ESTES EMPREGADOS. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE. Reveste-se de nulidade, por conter discriminação, a rescisão do contrato de trabalho operada com fundamento na resolução nº 696/2008 do BANESTES, pois se funda no fator idade, ainda que de forma implícita, devendo incidir os efeitos da Lei nº 9.029/95. De fato, é inegável a relação diretamente proporcional existente entre idade e tempo de serviço. À medida que se passam os anos de vida, transcorrem, em idêntica proporção, os anos dedicados ao trabalho em especial à mesma empregadora. Mais contundente se mostra esta relação diretamente proporcional no tocante à aposentadoria, que, segundo nosso ordenamento jurídico atual, exige, sem ressalvas, a combinação tempo de contribuição e idade, conforme enuncia o artigo 201, § 7º, I e II, da

Constituição Federal. Se constitui direito do empregador proceder à dispensa sem justa causa, ressalvadas as hipóteses de estabilidade, certo é que a lei impede que o empregador valha-se da idade do empregado para tanto, ainda que se dissimule o verdadeiro critério distintivo sob o pretexto do direito adquirido à aposentadoria. Recurso de revista conhecido e provido (RR-41600-53.2010.5.17.0001, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DEJT de 3/6/2016) (BRASIL, 2020f).

RECURSO DE REVISTA DO BANESTES. 1. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. PLANO DE DESLIGAMENTO FUNDAMENTADO EM IDADE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. APLICAÇÃO DO ART. 4º, II, DA LEI 9.029/95. SÚMULA 333/TST. O princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine*), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput*, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal). Comprovada nos autos a conduta discriminatória do Reclamado, ao dispensar a Reclamante ao completar 30 anos de serviço, em razão de política de desligamento baseada unicamente em critério etário, incidem os preceitos constitucionais civilizatórios tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito, com as consequências normativas pertinentes, inclusive a indenização por danos materiais, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95. Precedentes. Recurso de revista não conhecido quanto aos temas (RR-92200-72.2010.5.17.0003, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT de 11/3/2016) (BRASIL, 2020g).

Percebe-se, então, que em todas as ementas colacionadas acima consta o mesmo entendimento, qual seja, consideram ilícitas as dispensas de empregados com mais de 30 (trinta) anos de serviço, por afrontarem claramente os princípios constitucionais da igualdade e da antidiscriminação.

Outro argumento que chama a atenção nas decisões apresentadas é justamente o embasamento da procedência dos recursos na teoria da perda de uma chance, justamente por retirar do empregado, muitas vezes, o direito de receber a complementação no valor da aposentadoria integral, caso não lhe fosse retirada a chance de ser mantido no emprego.

Atento a essa problemática, Furtado (2016, p. 190) apresenta o seguinte posicionamento:

Já a partir dos 35 anos de idade passa o trabalhador brasileiro, de uma maneira geral, mormente de nível médio e primário, a enfrentar brutal dificuldade para conseguir novo emprego, muitas vezes se vendo obrigado a se lançar no mercado informal, cuja incerteza consegue ser maior que o emprego desprovido de estabilidade.

Por tudo isso, considerando o aumento da expectativa de vida no mundo e, em especial, no Brasil, exige-se um reconhecimento e um novo olhar acerca dos

estereótipos que envolvem o envelhecimento, com o reconhecimento da discriminação etária no campo do trabalho, em especial dos trabalhadores envelhescentes.

No mesmo trilhar, a preocupação com os fatos envolvendo o envelhecimento e a discriminação etária no campo do trabalho também é constatada por Moreira (2013, p. 10) que afirmou “que a partir do ano de 2012 a população laboral europeia começará a diminuir enquanto o grupo de mais de 60 anos de idade irá aumentar cerca de 2 milhões por ano”, situações essas com grande impacto no Direito do Trabalho.

Por conta desse cenário instalado de crise e de risco de desemprego, a implementação de políticas públicas na busca do cumprimento de direitos e garantias fundamentais que proporcionem ao trabalhador envelhescente o acesso igualitário e sem preconceitos no mercado de trabalho formal apresenta-se como uma necessidade premente e que será objeto de discussão no próximo ponto.

5.3 DA NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS VISANDO AÇÕES DE ANTIDISCRIMINAÇÃO DOS ENVELHESCENTES NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL BRASILEIRO

Diante de todo o quadro apresentado retratando a existência da discriminação etária no campo do direito do trabalho, em especial de uma classe de trabalhadores que se encontra em pleno vigor físico, dos quais destacam-se os envelhescentes, aqui considerados as pessoas na faixa etária entre 40 e 59 anos, aliado ao aumento da expectativa de vida no cenário mundial e nacional, exige-se do governo e da sociedade a adoção imediata de ações que busquem equacionar essa problemática.

A implementação de políticas públicas ganharia destaque, já que reconheceria o problema e apresentaria condições para o enfrentamento dessa discriminação etária dos envelhescentes, criando condições, evitando ou amenizando a fragilidades desses grupos de trabalhadores.

Nesse ponto, vale destacar o seguinte entendimento.

Finalmente, reconhecer o preconceito etário como um problema é o primeiro passo para eliminá-lo. O próximo consiste em escolher um método para combatê-lo e conscientizar os indivíduos a respeito das suas consequências.

Uma herança duradoura das relações familiares, no contexto de vidas cada vez mais longas, emerge como parte importante desse processo. Nesse sentido, sugerimos que algumas das áreas necessitadas de uma compreensão mais profunda seriam: a dos novos arranjos e vínculos permitidos pela longevidade e pelas maiores probabilidades de convivências, de como o conhecimento é transmitido entre as gerações e dentro delas; do papel da biologia, ou seja, das interações entre gene e meio ambiente, e das relações entre biologia e cultura; e do estudo das mudanças ocorridas entre e dentro das gerações, em termos de acesso aos recursos culturais e materiais (GOLDANI, 2010, p. 428).

Tudo isso considerando a atual economia globalizada e neoliberal, que precariza os direitos trabalhistas, algumas classes de trabalhadores, dentre os quais os envelhescentes, foco do presente estudo, com base nos dados e pesquisas apontados e explanados anteriormente, evidenciam-se grandes dificuldades para ingressar ou se manter no mercado de trabalho formal, sendo muitas vezes obrigados a se retirarem do trabalho por meio da aposentadoria imposta, ou ainda, submeterem-se a trabalhos informais, com salários muito inferiores à sua qualificação e experiência profissional.

Nesse sentido, os trabalhadores envelhescentes acabam se sujeitando aos planos de demissões incentivadas e “voluntárias”, com caráter estritamente discriminatório, camuflados na maioria das vezes pela legalidade, pois divulgados como uma vantagem, um prêmio pelo tempo de trabalho dedicado.

De igual maneira, os referidos trabalhadores enfrentam, em especial a partir dos 40 anos, dificuldades em retornar ao trabalho formal, no mesmo patamar antes vivenciado, após a despedida ou aposentadoria, por já não serem considerados empregados produtivos e interessantes para o sistema.

Como já dito, é possível afirmar que mesmo proibido, em decorrência do princípio da igualdade positivado como preceito fundamental na Constituição Federal, reforçado pelo princípio da não discriminação, previstos em especial no art. 3º, inciso III, art. 4º, inciso VIII, art. 5º e art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, sabe-se que na prática mercadológica atual, na busca do lucro, a discriminação etária está presente tanto na contratação, como também na dispensa dos trabalhadores envelhescentes.

Porém, quando se fala em não contratação ou dispensa baseada em ato discriminatório, especialmente no que toca aos envelhescentes, como visto, geralmente há grandes dificuldades de comprovação do referido ato atentatório à dignidade do trabalhador. Sendo exatamente nesse ponto que existe a necessidade

de implementação de ações de políticas públicas visando coibir esses atos para garantir o mínimo necessário para uma condição de trabalho digno.

Conforme Cruz (2003, p. 185):

As ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patologia física/psicológica, etc.

Nessa linha, vale citar o seguinte entendimento:

As ações afirmativas como medida que busca a concretização de direitos fundamentais sociais e consequentemente de direitos fundamentais individuais a determinados grupos sociais que se encontram marginalizados na sociedade, pretendendo alcançar os objetivos dispostos na Constituição Federal, mencionados acima, e conceder o direito norteador de todo sistema constitucional que é da dignidade da pessoa humana, não pode ser encarada como incompatível com o texto maior (MELLO, 2001, n.p.).

No que toca à importância das políticas públicas visando a inclusão de grupos minoritários, garantindo, dessa forma, o respeito aos preceitos fundamentais de igualdade e dignidade já previstos na Constituição Federal, importante citar o seguinte entendimento:

Diante disso, compete ao Estado dar força normativa à Constituição implementando ações concretas que incentivem a contratação formal dos trabalhadores, retirando-lhes do desemprego ou do subemprego. Paralelamente, deve estancar a flexibilização que precariza direitos trabalhistas, que diminui ou retira vantagens arduamente conquistadas pela massa trabalhadora sem nada dar em troca, posto que isso implica em negar a dignidade da pessoa humana e a justiça social, empobrecendo a população e enfraquecendo a economia do país (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 175).

Compartilhando o mesmo entendimento no que toca à importância da implementação de ações por parte do Estado nessa temática, destaca-se:

É inexorável, portanto, que pessoas de mais idade contem com políticas sociais que lhe favoreçam e propiciem condições de viver com dignidade, dignidade de pessoa humana. Importa que a própria sociedade esteja estigmatizada pela solidariedade com o de mais idade, solidariedade que deverá externar entre os familiares, entre as gerações de filhos e netos dos de mais idade e entre todos os que interagem com aqueles que tiverem o privilégio de vencer barreiras do tempo e se encontram no transcorrer da condição de longo tempo (FURTADO, 2016, p. 329).

Essas ações são necessárias visando evitar não somente dispensas arbitrárias e discriminatórias, em decorrência da idade, mas também visando manter a dignidade de uma população que se encontra em franco processo de envelhecimento, em respeito aos direitos fundamentais de qualquer trabalhador brasileiro.

Sobre essa questão, Goldschmidt (2008, p. 172) destaca que “as políticas públicas que visam o incremento de empregos formais são, numa visão macroeconômica, as melhores e mais efetivas ações afirmativas da dignidade da pessoa humana”.

Por fim, sendo notória a dificuldade enfrentada pelos envelhescentes no que tange à dispensa do trabalho ou recusa na contratação por fatores discriminatórios, resta evidente a necessidade da implementação de políticas públicas pelo Poder Público objetivando a inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho atual.

No Brasil, diante dos quadros de desigualdades enfrentados por grupos vulneráveis no mercado de trabalho, é possível observar a existência de algumas políticas públicas implementadas com o objetivo primordial de garantir o direito fundamental de igualdade e respeito ao trabalhador.

Assim, pode-se afirmar que a problemática dos trabalhadores envelhescentes no mercado de trabalho ocorre, inicialmente, diante da ausência de reconhecimento de sua vulnerabilidade, já que não há programas ou ações que discutam de forma ampla essa questão, que culmina na ausência de uma legislação clara que conceitue esse grupo etário, já que os mesmos estariam no auge da vida adulta, longe da velhice e em pleno vigor físico e mental.

Portanto, no cenário imposto pelo mercado globalizado, que enxerga na juventude a solução dos problemas, os trabalhadores envelhescentes são alvos de atitudes discriminatórias e preconceituosas, tanto na fase contratual como pré-contratual, por serem considerados menos produtivos que os mais jovens.

Por essas razões, é necessário o enfrentamento real do tema, com a edição e implementação de políticas públicas visando amenizar os efeitos da discriminação, promovendo de forma justa a inclusão desses profissionais envelhescentes no mercado formal.

Segundo Lustoza (2006, p. 109), diante da fragilidade identificada no campo do trabalho, a participação do Estado com a implementação de políticas

públicas ativas que estimulem a integração ao mercado de trabalho desses grupos sociais vulneráveis é fundamental.

A implementação de políticas públicas nessas questões teria o condão de melhorar essas desigualdades sociais detectadas, visando, assim, efetivar os princípios e direitos fundamentais constitucionais estabelecidos:

Para que os princípios e regras inscritos no texto constitucional pudessem transpor o difícil caminho entre teoria e realidade tornou-se necessárias mudanças substanciais de conteúdo, método e gestão das políticas públicas brasileiras. Para o enfrentamento das desigualdades em contextos sociais complexos foi necessário reconhecer as necessidades humanas, bem como, fragilidades institucionais aonde a prática democrática nem sempre foi considerada, promovendo reflexões públicas e coletivas para desencadear um processo de construção de novas estratégias de planejamento e implementação de políticas públicas (CUSTÓDIO, 2013, p. 2).

Na busca do cumprimento dos preceitos constitucionais da igualdade e não discriminação, cabe também ao Poder Judiciário a análise das questões, no sentido de garantir aos trabalhadores que se encontram em situação de vulnerabilidade frente ao sistema mercadológico atual, o respeito a direitos básicos e fundamentais já consagrados e ratificados no Brasil e internacionalmente, buscando impedir que atos discriminatórios ocorram nas relações trabalhistas.

Custódio (2013, p. 3) complementa a matéria reforçando que “em síntese, pretende-se estabelecer um olhar específico da relação entre as políticas públicas sociais e a sua capacidade de instrumentalizar a concretização dos direitos fundamentais”.

Isso porque, mesmo estando presente no Estado Democrático de Direito, direitos fundamentais que obstem a discriminação por idade no campo do direito do trabalho, os trabalhadores com mais idade sofrem com atos preconceituosos tanto para a manutenção, como para o retorno ao mercado de trabalho.

Como se isso não bastasse, deve-se considerar o caráter humano e fundamental do direito do trabalho, preconizado no artigo 1º, inciso IV, bem como nos artigos 7º e 170 da Constituição Federal, direito esse codificado com base na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, que dispõe que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, à condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948).

Na visão de Wandelli (2009, p. 13):

Outro texto normativo importante, vigente no Brasil, o Protocolo adicional ao Pacto de San José da Costa Rica sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, consagra a definição normativa mais precisa do direito ao trabalho. Discernindo entre o direito ao trabalho, como conceito mais abrangente, e conceitos mais específicos, a ele relacionados, mas que não o esgotam, tais como o direito a obter a subsistência pelo trabalho, direito a políticas de pleno emprego e direito a condições mínimas de proteção e retribuição do trabalho assalariado, o art. 6 do Protocolo adicional dispõe que: 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita. 2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente os referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

Esses fatos exigem do Estado, da sociedade e do Poder Público a proposição de ações de conscientização e programas destinados à diminuição dessas desigualdades sociais, com a promoção de políticas que garantam o acesso igualitário ao mercado de trabalho por grupos de trabalhadores envelhescentes, considerados vulneráveis nessa relação, comumente identificados dentro do sistema econômico capitalista neoliberal da atualidade, no intuito de alcançar o respeito aos princípios básicos de proteção constitucional mencionados no corpo de estudo aqui apresentado.

Sendo justamente nesse ponto que se propõe uma saída para a proteção dos trabalhadores envelhescentes, com a criação de um marco regulatório de proteção, assim como ocorre com os jovens e os idosos.

Nesse sentido, poderia ser emprestado, por exemplo, dos Projetos de Lei números 1530/2003, 1648/2003 e 1183/2003 já destacados no segundo capítulo do presente trabalho, soluções práticas para o problema. Pois, observando os referidos projetos, resta claro que apresentam como objetivo a proteção dos trabalhadores com idade maior que 40 anos, estabelecendo, dessa forma, um incentivo às empresas que mantêm ou efetuam a contratação dessa faixa etária, com a concessão de desconto em Imposto de Renda, por exemplo.

Igualmente, é possível encontrar o Projeto de Lei 6930/06, intitulado Programa Nacional de Estímulo ao Emprego de Trabalhadores Experientes, apresentada pelo senador Paulo Paim, ainda em tramitação, mas que propõe a criação de um programa nacional para promover postos de trabalhos destinados aos

trabalhadores com mais de 45 anos, ofertando incentivos econômicos pelos empregos gerados (BRASIL, 2006).

Com o mesmo raciocínio, cita-se o Projeto de Lei 7115/10, de autoria do Deputado Damião Feliciano, que baseado no projeto anterior, também objetiva a concessão de incentivos fiscais para as empresas que contratem pessoas em seu primeiro emprego ou trabalhadores com 40 anos ou mais. Pela proposta, essas empresas ficarão autorizadas a deduzir, da base de cálculo do Imposto de Renda, 25% a mais dos custos decorridos da contratação. Sendo interessante destacar sua justificativa:

É voz corrente nestas plagas que o desemprego é um dos maiores problemas - se não o maior - que preocupam a população do País. E ninguém nega que os maiores prejudicados no contexto são quem nunca se empregou ou quem já não é mais jovem ou, o que é pior, ambas as coisas. Não é segredo, frise-se, que os que mais sofrem a angústia do fantasma de não estar empregado são o inexperiente e o mais entrado em anos (BRASIL, 2010).

Da leitura dos referidos projetos, pode-se afirmar que foram elaborados após detectarem a fragilidade de grupos de trabalhadores, que apresentam a faixa etária igual ou superior aos 40 anos.

Por essas razões, todos os projetos de Lei até aqui apresentados, apontam diretrizes que visam a proibição da discriminação etária das relações de trabalho e denotam possíveis ideias que apresentam possibilidades ao governo e à sociedade de proteção aos trabalhadores envelhescentes aqui enfatizados.

Todavia, uma vez detectado a problemática, importante enfatizar que as políticas públicas voltadas aos trabalhadores envelhescentes precisam de um planejamento do Estado para que execute uma ação realmente efetiva na produção de resultados sociais, tendo em vista que a vasta previsão legislativa inerente à proibição da discriminação etária nas relações de trabalho, de forma generalizada, já não é suficiente para a proteção dos empregados com idade superior aos 40 anos.

Portanto, diante dos dados e decisões apresentados no decorrer da presente pesquisa, considerando a clara situação da discriminação etária dos trabalhadores envelhescentes, considerados aqueles que apresentam idade entre 40 (quarenta) e 59 (cinquenta e nove) anos, reforça-se, como primeiro passo, a importância da implementação de ações de políticas públicas, com a criação de programas de conscientização e planejamento, bem como eventual inserção de marcos regulatórios positivos, por exemplo, visando reconhecer a vulnerabilidade

desse grupo de trabalhadores, em respeito aos direitos fundamentais da igualdade e da antidiscriminação debatidos e amplamente preconizados no Estado Democrático de Direito.

6 CONCLUSÃO

Mesmo estando claro o preceito fundamental da igualdade destacado na Constituição Federal, em especial nos artigos 3º, III, 4º, VIII e 5º, corroborado e complementado expressamente pelo princípio constitucional da não discriminação, junto ao artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, é possível constatar, no dia-a-dia das relações trabalhistas, o desrespeito aos referidos dispositivos.

Como observado no primeiro capítulo, o Estado de Direito contemporâneo deve ser compreendido como um garantidor de direitos fundamentais básicos, dentre os quais encontra-se o direito do trabalho, a vida, a igualdade e a dignidade da pessoa humana.

Todavia, como visto, para compreensão ampla do atual Estado de Direito, buscou-se entender brevemente a passagem histórica que contribuiu para o rompimento de sistemas totalitários, a ascensão da burguesia e a transformação do Estado Liberal, pautado inicialmente nos ideários de liberdade, fraternidade e igualdade, que embora tenha representado o rompimento com o sistema feudal, atendia somente aos interesses da classe burguesa, mas que apresentou importantes marcos sociais, com destaque à tripartição de poderes, não intervenção estatal na economia e a presença da igualdade formal. Situação essa que não foi suficiente para conter as inúmeras desigualdades sociais, que se agravavam com as condições precárias de moradia e trabalho exaustivo de crianças e mulheres, surgindo, assim, ainda dentro do sistema capitalista, o Estado Social de Direito, que na teoria objetivou a superação do individualismo, por meio da intervenção estatal voltada para a construção de uma sociedade de bem-estar social.

Com a formação do Estado Social, conforme apresentado no primeiro capítulo, surge a base para a concretização do contemporâneo Estado Social e Democrático de Direito, com a edição, por exemplo, das primeiras Leis Trabalhistas no Brasil, com a era Vargas. Sendo exatamente com a mutação do Estado Social para o Estado Social e Democrático de Direito que se concretiza a necessidade de garantia dos direitos sociais, como o direito social ao trabalho e a igualdade claramente preconizados no preâmbulo da Constituição Federal de 1988.

Como fundamento do Estado Social e Democrático de Direito, na sequência abordou-se a importância do direito social e fundamental ao trabalho, com ênfase na relevância da intervenção estatal, com a edição de marcos regulatórios, por

exemplo, bem como a implementação de ações sociais e governamentais de proteção de direitos básicos do trabalhador.

No segundo capítulo, passou-se a analisar as políticas públicas voltadas à proibição da discriminação etária no Estado Social e Democrático de Direito, baseando-se no entendimento de que o Estado possui a obrigação constitucional de proteção do direito fundamental e social ao trabalho de forma igualitária, com a implementação de ações sociais e governamentais que garantam a resolução de conflitos sociais identificados, apresentando alguns exemplos de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador jovem e idoso, criados após a identificação da vulnerabilidade desses trabalhadores nas relações empregatícias, com destaque à proibição da discriminação por idade.

Em seguida, procurou-se abordar o conceito de envelhescentes, para tanto foi necessário emprestar conceitos da gerontologia e sociologia, que conceituam os trabalhadores envelhescentes como aquelas pessoas que apresentam idade entre 40 (quarenta) e 59 (cinquenta e nove) anos de idade.

No terceiro capítulo, então, apresentou-se a problemática da discriminação etária envolvendo os principais grupos de trabalhadores no mercado de trabalho, com referência aos jovens e idosos, identificados, como dito, como classe fragilizada e protegidos por meio de ações governamentais que proporcionam não somente o incentivo na contratação, como tentam garantir a equalização da situação.

Por essas razões, diante da inexistência do reconhecimento da vulnerabilidade dos trabalhadores envelhescentes no mercado de trabalho pela legislação, abordou-se acerca da urgente necessidade do seu reconhecimento, enfatizando, por fim, a relevância da implementação de políticas públicas por meio de ações de antidiscriminação para a proteção dos referidos trabalhadores.

Essa proteção é defendida na presente pesquisa, levando em consideração os dados governamentais e os estudos apontados, que somados à inexistência de uma legislação clara que conceitue esse grupo etário, qual seja, os trabalhadores envelhescentes que encontram-se no auge da produtividade, iniciando a vida adulta, mas de certa forma, longe da velhice, em pleno vigor físico e mental, mas considerados velhos ou caros demais para um sistema capitalista.

Portanto, o cenário imposto pelo mercado globalizado, que enxerga na juventude a solução dos problemas, contribui para que os envelhescentes estejam

sujeitos a atitudes discriminatórias e preconceituosas, tanto na fase contratual como pré-contratual.

Isso porque, como dito e apresentando no decorrer da pesquisa, os profissionais envelhescentes são vistos pelo mercado de trabalho moderno como pessoas com grande experiência, mas críticos demais, algumas vezes lentos, de difícil adaptação no cenário atual tecnológico, sendo facilmente substituídos por trabalhadores mais jovens com salários menores, possuindo grande dificuldade de readaptação no caso de demissão.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a dificuldade dos trabalhadores envelhescentes de se manterem no mercado de trabalho formal, uma vez que são os primeiros alvos no caso de uma suposta reformulação estrutural da empresa, sendo convidados a se retirarem, pelo simples fato de terem mais de 30 (trinta) anos de serviço, denota uma grande dificuldade não somente na realocação de cargo com igual patamar, como também na manutenção desse emprego formal.

Paralelo a isso, conforme as reportagens e estudos extraídos no cenário internacional, destaca-se que essa problemática já é estudada e pesquisada não somente no Brasil, mas no mundo todo, exigindo do Estado um olhar mais cuidadoso acerca dessa questão, já que a proibição da discriminação etária nas relações de trabalho está disposta claramente na legislação internacional.

Por essas razões, conclui-se que a hipótese da presente pesquisa foi confirmada, pois diante do envelhecimento da população brasileira, uma nova categoria de trabalhadores que transita entre a fase adulta e a velhice, em posição de vulnerabilidade, se apresenta, qual seja, os envelhescentes, oportunidade em que defende-se a necessidade do enfrentamento real do tema por meio de ações sociais e governamentais que inicialmente reconheçam essa problemática envolvendo os referidos trabalhadores, para que, assim, seja possível amenizar os efeitos da discriminação etária, promovendo de forma justa e igualitária a inclusão dos envelhescentes no mercado formal de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMG. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. **Trabalho, Emprego e Renda**. [2019]. Disponível em: https://politicaspublicas.almg.gov.br/temas/trabalho_emprego_renda/entenda/informacoes_gerais.html?tagNivel1=10&tagAtual=10. Acesso em: 10 set. 2019.
- ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2006.
- ANDREOLA, Lilian Simone; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Inovações tecnológicas e a discriminação dos envelhescentes no mercado de trabalho. **Anais [...]**. III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais, v. 2, n. 2, p. 459-477, 2012. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2267/1316>. Acesso em: 10 dez. 2019.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2004.
- BARBER-MADDEN, Rosemary; SANTOS, Tais de Freitas (Org.). **A juventude brasileira no contexto atual e cenário futuro**. Brasília: UNFPA, 2010.
- BARONGENO, Maria Cristina de Luca. **Direitos humanos sociais: necessidade de positivação das regras de interpretação?**. 2009. Tese (Doutorado). Curso de Filosofia e Teoria Geral do Direito. Faculdade de Direito. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2009.
- BARRETTO, L. M.; BARBOSA, G. D.; GIANEZINI, K. Conceitos, definições e constatações: estudo sobre as políticas públicas e as ações afirmativas na educação superior. **Anais [...]**. VII Semana de Ciência e Tecnologia. Criciúma: UNESC, 2016.
- BARROS, Myriam Moraes Lins de. **Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- BARROSO, Luis Roberto. **Curso de Direito Constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. 576 p.
- BATISTA, Flávia Elias. **Políticas Públicas**. Secretaria de Infraestrutura e Meio Ambiente. São Paulo: Cidadão SP, 2018. Disponível em: <https://www.infraestruturameioambiente.sp.gov.br/educacaoambiental/2018/12/05/politicas-publicas/>. Acesso em: 01 set. 2019.
- BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999. 145 p.

BEAUVOIR, Simone. **A Velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 2ª ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e Democracia**. Trad. brasileira de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 1998.

BONAVIDES, Paulo. **Do estado liberal ao estado social**. 7 ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2001.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto cria estímulo para trabalhador com mais de 45 anos. **Agência Brasil**, ago. 2006. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/89151-projeto-cria-estimulo-para-trabalhador-com-mais-de-45-anos/>. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 162 de 2003a**. Acrescenta § 2º ao art. 445 do Decreto-lei nº 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho), impedindo a exigência de comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=104966>. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 7115/2010**. Dispõe sobre redução da carga tributária de empresas que contratem trabalhadores em seu primeiro emprego e os com idade igual ou superior a quarenta anos, nos termos que especifica. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=473042>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891**. Nós, os representantes do povo brasileiro, reunidos em Congresso Constituinte, para organizar um regime livre e democrático, estabelecemos, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 20 dez. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Constituição Federal (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 20 dez. 2019.

BRASIL. **Constituição Federal, de 16 de julho de 1934**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 14 nov. 2019.

BRASIL. **Constituição Política do Imperio Do Brazil, de 25 de março de 1824.**

Manda observar a Constituição Política do Imperio, offerecida e jurada por Sua Magestade o Imperador. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 20 dez. 2019.

BRASIL. **Decreto Nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969.** Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997.** Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9459.htm. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019.** Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).** Brasília, Secretaria de Trabalho, set. 2015. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged>. Acesso em: 08 out. 2019. 2015caged

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento.** Viena, 1982. Disponível em:

<https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/pessoa-idosa/plano-de-acao-internacional-para-o-envelhecimento>. Acesso em: 10 nov. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.**

Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 08 ago. 2018.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 12.852, de 5 de agosto de 2013.** Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e

diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm. Acesso em: 08 ago. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003b.** Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 01 nov. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003c.** Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei no 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.748.htm. Acesso em: 01 nov. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008.** Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem, [...]; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11692.htm#art24. Acesso em: 01 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Pesquisa de Jurisprudência.** Recurso Ordinário nº 0003623-53.2011.5.12.0026. Juiz relator: José Ernesto Manzi. 5ª Câmara do TRT12. Julgado em: 24/06/2013. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=255003>. Acesso em: 04 fev. 2020a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Pesquisa de Jurisprudência.** Recurso nº 0072400-64.2010.5.17.0001. Juiz relator: Sérgio Moreira de Oliveira. 1ª Vara do Trabalho de Vitória/ES. Julgado em: 14/04/2011. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/processos/judiciarios/0072400-64.2010.5.17.0001>. Acesso em: 04 fev. 2020b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa de Jurisprudência.** TST-RR-564-81.2011.5.24.0007. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing. 4ª Turma do TST. Julgado em: 07/05/2013. Julgado em: 14/04/2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 04 fev. 2020c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa de Jurisprudência.** TST-RR-27100-40.2010.5.17.0014. Relator: Min. Vieira de Mello Filho. 7ª Turma. Julgado em: 29/11/2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 04 fev. 2020d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa de Jurisprudência.** TST- RR-96100-64.2009.5.17.0014. Relator: Min. Vieira de Mello Filho. 7ª Turma. Julgado em: 01/09/2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 04 fev. 2020e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa de Jurisprudência**. TST-RR-41600-53.2010.5.17.0001. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. 8ª Turma. Julgado em: 01/06/2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 04 fev. 2020f

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa de Jurisprudência**. TST-RR-92200-72.2010.5.17.0003. Relator: Min. Cláudio Brandão. Subseção I especializada em dissídios individuais. Julgado em: 09/03/2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 04 fev. 2020g.

BRITO, F. Transição demográfica e desigualdades sociais no Brasil. **Rev. Bras. Estud. Popul.**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 5-26, jun. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982008000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 nov. 2019.

BUCCI, Maria Paula Dallari. O conceito de política pública em direito. *In*: BUCCI, Maria Paula Dallari (Org.). **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.

BYTHEWAY, B. Ageism and age categorization. **Journal of Social Issues**, Washington, v. 61, n. 2, p. 361-374, 2005.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. 1383 p.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. rev., ampl. e atual. em conformidade com as recentes alterações legislativas e novo código civil. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARVALHO, Joari Aparecido Soares de. **Alguns aspectos da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil: concepções, dados estatísticos, legislação, mecanismos de inserção e políticas públicas**. São Paulo: USP, 2004. Disponível em: <http://www.usp.br/nce/wcp/arq/textos/146.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

CAVALLINI, Marta. Discriminação no mercado de trabalho pode começar por fotos em redes sociais. **Jornal G1**, 17 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/08/17/discriminacao-no-mercado-de-trabalho-pode-comecar-por-fotos-em-redes-sociais.ghtml>. Acesso em: 10 jan. 2020.

CAZARRÉ, Marieta. Em Portugal, idosos que continuam a trabalhar superam a média da União Europeia. **Jornal Agência Brasil**, Portugal, 23 mai. 2016. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2016-05/em->

portugal-idosos-que-continuam-trabalhar-superam-media-das-uniao. Acesso em: 15 jan. 2020.

CHOPRA, Deepak. **Corpo sem idade, mente sem fronteiras**: a alternativa quântica para o envelhecimento. 10. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1999. 394 p.

CITE. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. **Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras**. [2019]. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab004.html>. Acesso em: 12 nov. 2019.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos**. São Paulo: Saraiva, 2001. 421 p.

CORRAL, L. R. Epidemiologia da terceira idade no Brasil. In: MAGNONI, D.; CUKIER, C.; OLIVEIRA, P. A. **Nutrição na terceira idade**. 2 ed. São Paulo: Sarvier, 2010.

CORTELLETTI, Ivone Assunta. Sua função social na promoção da velhice. In: CASARA, Miriam Bonho; CORTELLETTI, Ivone Assunta; BOTH, Agostinho. (Org.). **Educação e envelhecimento humano**. Caxias do Sul: Educs, 2006.

COSTANZI, R. N. **Exploração do trabalho no capitalismo contemporâneo e desigualdade**. Brasília: IPEA, 2005. 72 p.

CRUZ, A. R. de S. **O direito à diferença**: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

CUSTÓDIO, André Viana. Avanços e obstáculos à concretização das políticas públicas sociais no Brasil. In: COSTA, Marli Marlene Moraes da; LEAL, Mônia Clarissa Hennig (Org.). **Direitos sociais e políticas públicas**: desafios contemporâneos. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2013.

DEBERT, Guita Grin. A antropologia e o estudo dos grupos e das categorias de idade. In: BARROS, M. M. L. (Org.). **Velhice ou terceira idade?** Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice**: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: Universidade de São Paulo/Fapesp, 1999.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DIB, Safaa. Idade e preconceito. **Jornal Econômico**, caderno Opinião, 24 ago. 2018. Disponível em: <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/idade-e-preconceito-347405>. Acesso em: 10 out. 2019.

EURONEWS. As dificuldades dos jovens no mercado de emprego de Portugal. **Jornal Euronews**, Real Economy. 10 mar. 2015. Disponível em: <https://pt.euronews.com/2015/03/10/as-dificuldades-dos-jovens-no-mercado-de-emprego-de-portugal>. Acesso em: 15 jan. 2020.

FARIAS, Leone. Profissional com mais de 40 anos tem dificuldade de recolocação. **Diário do Grande ABC**, jan. 2015. Disponível em: <https://www.dgabc.com.br/Noticia/1095114/profissional-com-mais-de-40-anos-tem-dificuldade-de-recolocacao>. Acesso em: 10 jan. 2020.

FAVARO, Bruno de Farias. **A tutela coletiva do direito à saúde**: um estudo de caso sobre a Ação Civil Pública das Insulinas na Justiça Federal de Criciúma. 2019. 181 p. Dissertação (Mestrado). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-graduação em Direito. Criciúma: UNESC, 2019. Disponível em: <http://200.18.15.60:8080/pergamumweb/vinculos>. Acesso em: 10 nov. 2019.

FELIX, J. S., **O planeta dos idosos**: entrevista de Alexandre Kalache, coordenador do programa de envelhecimento e longevidade da OMS. São Paulo: Banco Fator, 2007.

FERREIRA, Vanessa. Idosos no mercado de trabalho já são uma tendência. **Jornal Exponencial**, 25 set. 2019. Disponível em: <https://www.creditas.com/exponencial/idosos-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 15 jan. 2020.

FRANÇA. **Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em: 10 nov. 2019.

FREITAS JUNIOR, Roberto Mendes de. **Direitos e garantias do idoso**: doutrina, jurisprudência e legislação. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

FRISON, Rafael Santana. **O princípio da igualdade em suas acepções na Constituição Federal de 1988**. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/31364/o-principio-da-igualdade-em-suas-acepcoes-na-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 10 dez. 2019.

FURTADO, Adolfo (Org.). **Desemprego entre jovens**: situação do Brasil e lições da experiência internacional. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da->

conle/tema7/2016_12418_desemprego-entre-jovens_adolfo-furtado. Acesso em: 10 nov. 2019.

GIANEZINI, K.; BARRETTO, L.; VIEIRA, R. S. Políticas públicas e seu processo de criação: apontamentos introdutórios. *In*: COSTA, M. M. M. da C.; RODRIGUES, H. T. (Org.). **Direito & Políticas Públicas X**. 1 ed. Curitiba: Multideia, 2015.

GOLDANI, Ana Maria. Desafios do "preconceito etário" no Brasil. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 111, p. 411-434, jun. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302010000200007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 nov. 2019.

GOLDSCHMIDT R. Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência. **Revista Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 231-251, jul./dez. 2008.

GOLDSCHMIDT, R. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

GOLDSCHMIDT, R.; RENCK, M. H. P. **Discriminação contra mulheres no trabalho e ações afirmativas**. 1ª ed. Curitiba: Multideia, 2016.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HERINGER, Flávio Roberto de Almeida. **Quantas políticas públicas há no Brasil? O problema da imprecisão conceitual para a avaliação de políticas públicas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Avaliação de Políticas Públicas). Instituto Legislativo Brasileiro. Senado Federal, 2018. Disponível em: <http://www2.senado.gov.br/bdsf/handle/id/555174>. Acesso em: 10 jan. 2020.

HOBBS, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX 1914 - 1991**. 2ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Tradução de Waltensir Dutra. 21.ed., rev. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

HUENCHUAN, S. **Envejecimiento, derechos humanos y políticas públicas**. Santiago de Chile: Cepal, 2009.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017**. Agência Notícias IBGE, jul. 2018a. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. Acesso em: 10 out. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeção da População 2018: número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047**. Agência Notícias

IBGE, jul. 2018b. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. Acesso em: 10 out. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiros de Geografia e Estatística. Longevidade: viver bem e cada vez mais. **Retrato – A Revista do IBGE**, Rio de Janeiro, nº 16, fev 2019. Disponível em:

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/d4581e6bc87ad8768073f974c0a1102b.pdf. Acesso em: 15 jan. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiros de Geografia e Estatística. **Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação**. 2020. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso em: 10 jan. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiros de Geografia e Estatística. **Relações entre as alterações históricas na dinâmica demográfica brasileira e os impactos decorrentes do processo de envelhecimento da população**. 2016. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9232-relacoes-entre-as-alteracoes-historicas-na-dinamica-demografica-brasileira-e-os-impactos-decorrentes-do-processo-de-envelhecimento-da-populacao.html?=&t=sobre>. Acesso em: 10 jan. 2020.

KALACHE, Alexandre. Envelhecimento populacional no Brasil: uma realidade nova.

Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 3, n. 3, jul./set. 1987. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X1987000300001>. Acesso em: 10 nov. 2019.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Antônio Pinto de Carvalho. São Paulo: Companhia Nacional, 1964.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CORSEUIL, Carlos Henrique L.; RAMOS, Lauro Roberto Albrecht; CARVALHO, Sandro Sacchet de. Mercado de Trabalho. **Carta de Conjuntura**, IPEA, n. 43, 2º trimestre de 2019. Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618_cc_43_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 10 jan. 2020.

LANZUOLO, Giulia. Entrar no mercado de trabalho depois dos 45 anos. **Blog Vila Mulher**, [2019]. Disponível em:

<https://vilamulher.com.br/dinheiro/carreira/entrar-no-mercado-de-trabalho-depois-dos-45-anos-5-1-37-709.html>. Acesso em: 10 jan. 2020.

LIMA, Luis. **Envelhecimento da população brasileira impacta em aumento de despesas para os planos de saúde**. 2018. Disponível em:

<https://www.segs.com.br/seguuros/127427-envelhecimento-da-populacao-brasileira-impacta-em-aumento-de-despesas-para-os-planos-de-saude>. Acesso em: 10 nov. 2019.

LUSTOZA, Daniela. **Mercado de trabalho e discriminação etária: a vulnerabilidade dos trabalhadores “envelhescentes”**. São Paulo: LTr, 2006.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. A discriminação do trabalhador idoso - responsabilidade social das empresas e do estado. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 31-43, jul./dez. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhães.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. **Dignidade da Pessoa Humana: Princípio Constitucional Fundamental**. 6 tir. Curitiba: Juruá, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 4ª ed. São Paulo: Ched, 1848.

MEDEIROS, Gustavo Bezerra da. **Empresas não estão preparadas para funcionários idosos, revela pesquisa**. Instituto Social, Ambiental e Desenvolvimento Sustentável – ISADS, 12 jun. 2018. Disponível em: <https://www.institutoisads.org/empresas-nao-estao-preparadas-para-funcionarios-idosos-revela-pesquisa/>. Acesso em: 15 jan. 2020.

MELLO, Marco Aurélio. Óptica Constitucional: a igualdade e as ações afirmativas. **Anais [...]**. Tribunal Superior do Trabalho, Discriminação e Sistema Legal Brasileiro – Seminário Nacional. Brasília: TST, 2001.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 4. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MENDES, M. R. S. S. B.; GUSMÃO, J. L.; FARO, A. C. M.; LEITE, R. C. B. O. A Situação Social do Idoso no Brasil. **Acta Paul Enferm.** v. 18, n. 4, p. 422-426, 2005.

MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. **Significado de Preconceito**. [2019]. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=laWld>. Acesso em: 10 ou. 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 30. ed., rev. atual. até a EC nº 76/13. São Paulo: Atlas, 2014. 946 p.

MOREIRA, Tereza Coelho. **Igualdade e não-discriminação: estudo de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina S.A, 2013.

MOTTA, Paulo (Coord.). **Brasil 2050: desafios de uma nação que envelhece**. Câmara dos Deputados, Centro de Estudos e Debates Estratégicos, Consultoria Legislativa. Brasília: Câmara dos Deputados; Edições Câmara, 2017. Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/altosestudos/pdf/brasil-2050-os-desafios-de-uma-nacao-que-envelhece/view>. Acesso em: 10 jan. 2020.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Os Direitos Fundamentais e o Direito do Trabalho**. 2017. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_26646253_OS_DIREITOS_FUNDAMENTAIS_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx. Acesso em: 01 set. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014.

NERI, A. L.; FREIRE, S. A (Org.). **E por falar em boa velhice**. Campinas: Papirus, 2000.

NERY JÚNIOR, Nélon. **Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

NETTO, Matheus Papaleo. **Gerontologia: a velhice e o envelhecimento em visão globalizada**. São Paulo: Atheneu, 2004.

NOVAIS, Jorge Reis. **Contributo para uma teoria do Estado de Direito: do Estado de direito liberal ao Estado social e democrático de direito**. Coimbra: Almedina, 2006. 231 p.

O POVO. Profissionais com mais de 45 anos encontram dificuldade para se recolocar no mercado. **Jornal O Povo Online**, out. 2017. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/especialpublicitario/voceprofissionalmercado/2017/10/profissionais-com-mais-de-45-anos-encontram-dificuldade-para-se-recolo.html>. Acesso em: 10 jan. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Emprego Juvenil**. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/emprego/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 out. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. [2019]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 out. 2019. OIT, 2019.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde**. WHO/FWC/ALC/15.01. 2015. Disponível em: <https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. UNIC/RIO/005, 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2018.

PATI, Camila. Estas empresas criaram programas para recrutar quem tem mais de 50 anos. **Revista Exame**, caderno Carreira, 01 out. 2019. Disponível em: https://exame.abril.com.br/carreira/estas-empresas-criaram-programas-para-recrutar-quem-tem-mais-de-50-anos/?utm_source=whatsapp. Acesso em: 04 fev. 2020

PIRES, Carlos. Qual o real problema em contratar pessoas acima dos 40 anos? **Blog Gestão3 Ponto Zero**, jun. 2013. Disponível em: <http://gestao3pontozero.com.br/qual-o-real-problema-em-contratar-pessoas-acima-dos-40-anos/>. Acesso em: 10 jan. 2020.

POLETTINI, M. R. N. F. **Idoso: proteção e discriminação no trabalho**. 2010. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negrisoli_fernandez_polettini.pdf. Acesso em: 07 nov. 2019.

PRATA, Mário. **Você é um Envelhescente? Projeto Releituras**. Arnaldo Nogueira Jr. Extraído do livro "100 Crônicas", São Paulo, 1997. Disponível em: http://www.releituras.com/marioprata_envelhece.asp. Acesso em: 10 jun. 2017.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2014. 656 p.

RAMOS, Donato; STELMAK, Madalena. **Terei Saudade Da Vida?** Florianópolis: Somar, 2011.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

ROBINSON, Mary. **O Marco legal Internacional e Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa**. [2019]. Conselhos de Direitos Temáticos - Curso de Direitos Humanos - Módulo III. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/dh/cc/3/idoso/marco.htm>. Acesso em: 9 out. 2019.

ROCHA, Sonia. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Cad. CRH**, Salvador, v. 21, n. 54, p. 533-550, dez. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792008000300009. Acesso em: 10 nov. 2019.

RODRIGUES, Fernando. Desemprego dispara entre pessoas acima dos 40 anos, diz IBGE. **Jornal UOL Notícias**, dez. 2016. Disponível em: <https://fernandorodrigues.blogosfera.uol.com.br/2016/12/13/desemprego-dispara-entre-pessoas-acima-dos-40-anos-diz-ibge/>. Acesso em: 10 jan. 2020.

ROSSETTO, Ricardo. Emprego formal é mais difícil para homens de 40 anos, aponta CAGED. **Revista Veja**: Economia, 18 mai. 2018. Disponível em:

<https://veja.abril.com.br/economia/emprego-formal-e-mais-difícil-para-homem-acima-de-40-anos-aponta-caged/>. Acesso em: 29 out 2018.

RUA, Maria das Graças. **Análise de Políticas Públicas**: conceitos básicos. Textos elaborados para o Curso de Formação para a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Brasília: ENAP/Ministério do Planejamento, 1997.

SAMPAIO, R. F.; NAVARRO, A. G.; MARTÍN, M. M. Work-related disabilities and worker's disabilities in rejoining the labor market. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 809-815, out./dez. 1999.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. São Paulo: Cortez, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel Francisco. **Curso de direito constitucional**. 5. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

SBGG. Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia. **O que é Geriatria e Gerontologia?** [2019]. Disponível em: <https://sbgg.org.br/espaco-cuidador/o-que-e-geriatria-e-gerontologia/>. Acesso em: 10 out. 2019.

SCHMIDT, João Pedro. Para entender as políticas públicas: aspectos conceituais e metodológicos. In: REIS, Jorge Renato dos; LEAL, Rogério Gesta (Org.). **Direitos sociais e políticas públicas**: desafios contemporâneos. Tomo 8. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2008.

SCHNEIDER, R. H.; IRIGARAY, T. Q. O Envelhecimento na Atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 25, n. 4, p. 585-593, out./dez. 2008.

SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; IRIGARAY, Tatiana Quarti. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estud. psicol.**, Campinas, v. 25, n. 4, p. 585-593, dez. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2008000400013&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 dez. 2019.

SILVA, Daniela Madruga Rego Barros Victor. **A “força de trabalho grisalha” no Estaleiro Atlântico Sul S.A:** um estudo de caso sobre a percepção do gestor não idoso acerca das implicações práticas e legais que permeiam a manutenção e/ou reinserção do trabalhador idoso no mercado de trabalho. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Empresarial). Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração. Faculdade Boa Viagem – FBV. Disponível em: <http://imagens.devrybrasil.edu.br/wp-content/uploads/sites/88/2015/01/17160609/Daniela-Madruga.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 16 ed. São Paulo: Malheiros, 1999. 863 p.

SILVA, Pedro Luiz Barros; COSTA, Nilson do Rosário. **A avaliação de programas públicos:** reflexões sobre a experiência brasileira. Brasília: Ipea, 2002.

SILVEIRA, Daniel. Desemprego entre os jovens é superior ao dobro da taxa geral, aponta IBGE. **Jornal G1 Rio** [online], 17 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/17/desemprego-entre-os-jovens-e-superior-ao-dobro-da-taxa-geral-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 10 nov. 2019.

SIMAS, Thaynah Leal. **Gravidez na adolescência e escola:** memória e educação em saúde. Dissertação (Mestrado). Curso de Pós-graduação em Educação (PPGE). Centro de Educação. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/36074/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Thaynah%20Leal%20Simas.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

SOUTO, Rafael. **O preconceito com os mais velhos está aumentando**. 2017. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/recursos-humanos/coluna/o-preconceito-com-os-mais-velhos-esta-aumentando.ghtml>. Acesso em: 10 nov. 2019.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 16, p. 20-45, dez. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 dez. 2019.

SOUZA, Felipe. O drama das pessoas com mais de 50 anos que passam a noite na fila e saem sem trabalho do Mutirão do Emprego. **Jornal BBC News Brasil**, São Paulo, 26 mar. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2019/03/26/as-dificuldades-dos-idosos-que-passam-noite-na-fila-e-saem-sem-trabalho-do-mutirao-do-emprego.htm>. Acesso em: 15 jan. 2020.

STUART-HAMILTON, I. **A Psicologia do Envelhecimento:** uma introdução. Porto Alegre: Artmed, 2002.

STUCCHI, Deborah. O curso da vida no contexto da lógica empresarial: juventude maturidade e produtividade na definição da pré-aposentadoria. *In*: BARROS, Myrian Moraes Lins de (Org.). **Velhice ou terceira idade?** Rio de Janeiro: FGV, 2004.

SUNDFELD Carlos Ari. **Fundamentos de Direito Público**. 4º ed. 7º tiragem. São Paulo: Malheiros, 2009.

TEIXEIRA, Carolina de Souza Novaes Gomes. **A proteção do trabalhador idoso**. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/32325/a-protecao-do-trabalhador-idoso/2>. Acesso em: 10 nov. 2019.

VIEIRA, Reginaldo de Souza. **A cidadania na República Participativa: pressupostos para a articulação de um novo paradigma jurídico e político para os conselhos de saúde**. 540f. 2013. Tese (Doutorado em Direito). PPGD-UFSC, Florianópolis, 2013.

VILAS-BÔAS, Renata Malta. **Ações afirmativas e o Princípio da Igualdade**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2003.

WASELFISZ, Julio Jacobo. **Relatório de Desenvolvimento Juvenil**. Brasília: Ministério da Ciência e da Tecnologia; Secretaria de Ciência e Tecnologia para Inclusão Social, 2007.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização**. Tese (Doutorado). Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2009.

WOLKMER, Antonio Carlos. O direito como expressão da vontade e da razão humanas: Jean-Jacques Rousseau, Emamenuel Kant e Cesare Beccaria. *In*: WOLKMER, Antonio Carlos (Org.). **Fundamentos do humanismo jurídico no ocidente**. Florianópolis: Fundação José Arthur Boiteux, 2005. p. 85-104.